

Elina Ylinen

Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio henkilöstöpalvelualan yrityksessä

Opinnäytetyö

Kevät 2017

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstön ja prosessien johtaminen

Tekijä: Elina Ylinen

Työn nimi: Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio henkilöstöpalvelualan yrityksessä

Ohjaaja: Ulla Autio

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 75

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia VMP Groupin (Vimida Oy:n) vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, ja se kohdistuu VMP Pohjanmaan toimipisteisiin (Seinäjoki, Vaasa ja Kokkola). Toimeksiantajana toimi Seinäjoen VMP Group (Vimida Oy). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko vuokratyöntekijät sitoutuneita ja mihin he sitoutuvat sekä ovatko vuokratyöntekijät motivoituneita ja mikä heitä motivoi.

VMP:llä ei ole aikaisemmin tutkittu erikseen vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, joten aihe oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen lähteä toteuttamaan. Tavoitteena oli tuottaa ajankohtaista tietoa toimeksiantajalle vuokratyöntekijöiden sitoutumisen ja motivaation tasosta, jonka pohjalta voitiin laatia kehitysehdotuksia tulevaisuutta ajatellen VMP Groupille.

Sitoutuminen ja motivaatio kulkevat aina käsi kädessä, ja jokaisen organisaation tärkeimpänä voimavarana nähdään henkilöstö. Noin kymmenen vuoden aikana asenteet vuokratyötä kohtaan ovat muuttuneet huomattavasti positiivisempaan suuntaan. Vuokratyö ei ole enää kaikkien silmissä vain hetkellinen työmahdollisuus, vaan se nähdään ennemminkin urapolkuna.

Teoriatausta koostuu kolmesta pääaiheesta, jotka käsittelevät henkilöstövuokrausta, sitoutumista ja motivaatiota. Teoriataustan pohjalta laadittiin sähköisen kyselylomakkeen kysymykset. Sähköisen kyselyn vastaajamäärä jäi vain 10%:iin, joten tutkimustulokset jäivät ainoastaan suuntaa antaviksi.

VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio oli yleisesti hyvällä tasolla, ja 10% kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä oli kohtuullisen hyvin sitoutuneita, mutta koki kuitenkin ensisijaisesti sitoutuneisuutta asiakasyrityksiin. Vuokratyöntekijät olivat suhteellisen hyvin motivoituneita, ja heitä motivoivat mielekkääksi koettu työ ja työympäristö sekä kohtuullinen rahallinen palkkio.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Staff and Process Management

Author: Elina Ylinen

Title of thesis: Agency contract workers' commitment and motivation at a personnel services company

Supervisor: Ulla Autio

Year: 2017

Number of pages: 75

Number of appendices: 5

The subject of this thesis was to research VMP Group's (Vimida Ltd) agency contract workers' commitment and motivation. The study focuses on the Seinäjoki, Vaasa and Kokkola offices of VMP Ostrobothnia. The thesis was commissioned by Seinäjoki VMP Group (Vimida Ltd). The purpose of the study was to find out if the agency contract workers are committed, to what they are committed, and what motivates them.

The agency contract workers' commitment and motivation had not been explicitly researched at VMP before, so the topic was relevant and interesting. The objective was to produce current information for the commissioner about the level of the agency contract workers' commitment and motivation, based on which it was possible to draw up proposals for future development for VMP Group.

Commitment and motivation always go hand in hand, and the staff is seen as the most important resource of every organization. In about the last ten years, attitudes towards temporary agency work have turned considerably more positive. Temporary agency work is no longer seen by everybody as a temporary work opportunity; rather, it is seen as a career path.

The theoretical background consists of three main themes, which relate to temporary agency work, commitment, and motivation. Based on the theoretical background, the questions of the electric inquiry were drawn up. The response rate of the electric inquiry was only 10 per cent, and so the research results are only indicative.

VMP Ostrobothnia agency workers' commitment and motivation were generally at a good level, and 10 per cent of the agency workers who responded to the inquiry were reasonably committed, but primarily felt committed to the customer companies. The agency contract workers were relatively well-motivated, and they were motivated by their work, which they regarded as purposeful, their working environment, and their salary.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	5
Käytetyt termit ja lyhenteet	6
1 Johdanto	7
1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusongelma	8
1.2 Tutkimuksen rakenne	10
1.3 Yritysesittely VMP Group/Vimida Oy.....	10
2 Henkilöstövuokraus.....	12
2.1 Vuokratyö käsitteenä.....	12
2.2 Vuokratyöntekijän asema ja vuokratyön laatu nykypäivänä.....	14
2.3 Vuokratyön historiaa.....	15
2.4 Vuokratyötä käsittelevät ongelmakohdat	17
2.5 Vuokratyön mahdollisuudet.....	19
3 Sitoutuminen	22
3.1 Sitoutuminen käsitteenä	22
3.2 Henkilöstön sitoutuminen	23
3.3 Maslowin tarvehierarkian ja työntekijöiden sitoutumisen yhteys	23
3.4 Sitoutumisen teoria Meyerin ja Allenin mukaan	25
3.4.1 Affektiivinen sitoutuminen	25
3.4.2 Jatkuva sitoutuminen	27
3.4.3 Normatiivinen sitoutuminen.....	28
3.5 Esimies sitoutumisen edellyttäjänä	28
3.6 Yksilön sitoutuminen	30
3.7 Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen	31
3.8 Ylisitoutuminen ja sitoutumisen ongelmia	32
3.9 Psykologiset sopimukset.....	33
4 Motivaatio	35
4.1 Motivaatio käsitteenä.....	35

4.2 Ulkoinen motivaatio	36
4.3 Sisäinen motivaatio	37
4.4 Työmotivaatio	38
5 Tutkimus ja tutkimustulokset	42
5.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	42
5.2 Tutkimuksen toteutus	42
5.3 Reliabiliteetti ja validiteetti	45
5.4 Tutkimustulokset	47
6 Johtopäätökset ja oma pohdinta	63
6.1 VMP Groupin/Vimida Oy:n vahvuudet	63
6.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	64
6.3 Oma pohdinta ja yhteenveto	69
LÄHTEET	71
LIITTEET	1

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen sopimussuhteet (Amiedu 2012, 23).	13
Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian ja työntekijöiden sitoutumisen yhteys (Smith 2014).	24
Kuvio 3. Sukupuolijakauma	48
Kuvio 4. Ikäjakauma	49
Kuvio 5. Työsuhteen kesto	50
Kuvio 6. Työntekijöitä motivoivat asiat VMP:llä	51
Kuvio 7. VMP:n yhteyshenkilöiden käyttäytymisen merkitys	52
Kuvio 8. Asiakasyritysten esimiesten käyttäytymisen merkitys	53
Kuvio 9. Ensisijainen työnantaja	53
Kuvio 10. Työyhteisöön kuuluminen	54
Kuvio 11. Vakituisen työsuhteen merkitys	55
Kuvio 12. Tyytyväisyys työskentelyyn VMP:llä	56
Kuvio 13. Työelämässä kehittyminen ja haasteiden sekä päämäärien saavuttaminen	57
Kuvio 14. Sitoutuneisuus vuokratyötä tai muuta työtä kohtaan	58
Kuvio 15. Motivoituneisuus vuokratyötä tai muuta työtä kohtaan	59
Kuvio 16. Vuokratyön tekemisen syyt	60
Kuvio 17. Suosittelisitko VMP:tä työpaikkana	62
 Taulukko 1. Vuokratyön tekemisen syyt (Vuokratyöntekijätutkimus 2016, 29).	 21

Käytetyt termit ja lyhenteet

Vuokratyö	Työvoiman vuokraus eli vuokratyö tarkoittaa, että työnantaja siirtää työntekijänsä toisen työnantajan eli asiakasyrityksen palvelukseen työskentelemään tämän alaisena, korvausta vastaan (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13).
Vuokratyöntekijä	Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa vuokrausyritykseen ja jonka on tarkoitus työskennellä käyttäjäyrityksen palveluksessa heidän ohjeiden ja normien mukaisesti (Hietala ym. 2014, 13–14).
Sitoutuminen	Sitoutuminen on myönteistä suhtautumista ja kiintymystä johonkin asiaan tai henkilöön. Ihmisen sitoutuneisuus työpaikkaan tarkoittaa usein pitkää työsuhdetta. Organisaatioon sitoutumista on kuvattu sen tavoitteiden ja arvojen uskomiseksi ja hyväksymiseksi, joka osoittautuu haluna työskennellä organisaatiossa ja kuulua siihen, sekä tehdä töitä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Uskollisuus ja aktiivisuus organisaatiota kohtaan kuvastaa ihmisen sitoutumista. (Hellström 2014.)
Motivaatio	Motivaatio perustuu ihmisen käyttäytymiseen ja sisäiseen kokemukseen. Motivaatiota on nykypäivänä kuvattu niin sanottuna toiminnan ärsykkeenä, joka saa ihmiset tekemään töitä omien tai ryhmänsä tavoitteiden saavuttamiseksi. Motivaatio säätelee myös tietyllä tavalla käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11–12.)

1 Johdanto

Henkilöstövuokraus on tänä päivänä talouden taantuman yksi pelastavista tekijöistä. Vuokratyö on yleistynyt huomattavasti ja yhä enemmän organisaatiot käyttävät henkilöstövuokrausta ja ulkoistavat rekrytoinnin vuokratyövälistyrityksille. Vuokratyöstä voidaankin puhua tietynlaisena pelastusköytenä ja mahdollisuutena saavuttaa uusia kokemuksia kohti pysyvää työsuhdetta.

Ihmisten tavoitteena ja haaveena on edelleen pysyvä työsuhde, mutta nykyään erilaisiin elämäntilanteisiin monille ihmisille sopii erinomaisesti vuokratyö. Nykyään ei välttämättä edes halutakaan sitoutua yhteen työhön, vaan halutaan ennemminkin kartuttaa omia kokemuksia, päättää itse koska ja kenelle työskentelee. Vuokratyön kautta monet ihmiset ovat löytäneet paikkansa ja he ovat tyytyväisiä sen tuomiin mahdollisuuksiin.

Kolikolla on kuitenkin aina kääntöpuolensa. Vuokratyö ei ole kaikkien mieleen ja siitä ajatellaan vieläkin negatiiviseen sävyyn, vaikka sen maine onkin vuosien saatossa parantunut huomattavasti. Vuokratyön tuomien ongelmakohtien ja sen valossa sattuneiden ikävien tapahtumien vuoksi ihmisille on jäänyt varmasti huono kuva vuokratyöstä. On kuitenkin muistettava, että virheitä ja ikäviä tilanteita sattuu kuitenkin muissakin organisaatioissa kuin ainoastaan henkilöstöpalvelualan yrityksissä.

Sitoutuneisuus mihin tahansa on äärimmäisen tärkeää, koska se viestii tietynlaista omistautumista jotain asiaa kohtaan. Työelämässä pyritään yhä enemmän hyvinvoivaan, sitoutuneeseen ja motivoituneeseen henkilökuntaan. Sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on organisaation avain menestykseen ja sen avulla voidaan todella saavuttaa niitä kirkkaimpiakin päämääriä ja päästä johtavaan asemaan. Henkilöstön tärkeyttä ei voi koskaan korostaa tarpeeksi.

Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen onkin hieman mutkikkaampaa, kun sopimussuhteita on kolme, kun normaalisti sopimussuhde solmitaan kahden toimijan välille. Tässä herää kysymyksiä, kumpaan vuokratyöntekijä sitoutuu ja kumman hän tuntee olevan se ensisijainen työnantaja, henkilöstövuokrausyrityksen vai asiakasyrityksen? Paljon puhuttelee myös vuokratyön keikkaluontoisuus. Se saa mo-

nesti vuokratyöntekijän tuntemaan itsensä vain pätkätyöläiseksi, jolla tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee eri työpaikoissa ja vaihtaa seuraavaan työtehtävään.

Tämän takia vuokratyöntekijälle ei välttämättä muodostu sitoutumisen tunnetta asiakasyritykseen tai henkilöstövuokrausyritykseen eikä myöskään ilmene suurta motivaatiota tehdä sen enempää kuin vaadittu työsuoritus. Motivaatiotekijänä tällaisessa tilanteessa yleensä nähdään palkkio työstä, mutta ei sen suurempaa sitoutumista tai motivoitumista. Tämän takia henkilöstövuokrausyritysten tärkeänä tehtävänä on tutkia vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, jotta sitä pystyttäisiin kehittämään ja saamaan vuokratyöstä enemmänkin urapolku kuin vain hetkellinen työmahdollisuus.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusongelma

Tämä opinnäytetyö käsittelee VMP Groupin (Vimida Oy:n) vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, joka sisältää VMP Pohjanmaan toimipisteet Seinäjoki, Vaasa ja Kokkola. Toimeksiantajana toimii Seinäjoen VMP Group (Vimida Oy). Työssä tarkastellaan Seinäjoen, Vaasan ja Kokkolan toimipisteiden vuokratyöntekijöiden sitoutumisen astetta, eli kuinka sitoutuneita vuokratyöntekijät ovat ja mihin he ovat sitoutuneita. Työssä tarkastellaan myös vuokratyöntekijöiden motivaatiotekijöitä eli mikä heitä motivoi.

Vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota ei olla erikseen tutkittu tarkemmin VMP Groupilla. Tämän vuoksi haluttiin lähteä tutkimaan, ovatko vuokratyöntekijät sitoutuneita, mihin he ovat sitoutuneita vai ovatko mihinkään? Mikä heitä motivoi? Vuokratyöntekijöille luodaan suhteita ja mahdollisuuksia erilaisiin asiakasyrityksiin ja heidät halutaan VMP Groupin kirjoille töihin, koska yrityksen tarkoitus on välittää ammattitaitoisia työntekijöitä heidän asiakkailleen. VMP Group haluaa myös aina palvella vuokratyöntekijöitään asiakaslähtöisesti ja oikeasti välittää vuokratyöntekijöistään ja heidän tuomastaan työpanoksesta asiakasyrityksille.

Minua on aina kiinnostanut henkilöstöön liittyvät asiat ja miten näitä asioita voitaisiin kehittää. Yksinkertaisesti ihmiset ovat organisaation tärkein resurssi. Aina on jotain parannettavaa ja elämässä tulee pysyä uusien asioiden perässä. Kehitys

mielestäni loppuu tyytyväisyyteen, mutta jos pidämme siitä kiinni, että haluamme kuunnella ympärillämme olevia ihmisiä ja sen ulkopuolelta, saamme taas aivan uusia näkökulmia asioihin, joiden avulla pystymme kehittymään. Sitoutumisen ja motivaation tutkiminen tuo minulle merkittävää tietoa henkilöstön mielipiteistä näitä asioita kohtaan. Sitoutuminen ja motivaatio ovat mielestäni keskeisimpiä asioita, jotka tulee ottaa huomioon. Ehkä myös jonain päivänä tulevana esimiehenä tai henkilöstöpäällikkönä tästä tutkimuksesta on minulle varmasti ammatillista hyötyä.

Sitoutuminen ja motivaatio kulkevat käsi kädessä ja jokaisen organisaation tärkein voimavara on henkilöstö. Organisaation henkilöstö hoitaa jokapäiväisen työnteon ja pitää yrityksen langat käsissään, toimitusjohtajia ja muita ylemmän tason johtajia unohtamatta. Kysymys on yleensä kuitenkin yritysmaailmassa yhteistyöstä, mitään ei kukaan koskaan saavuta täysin yksin. Suuret saavutukset ja onnistumiset koostuvat monien ihmisten työpanoksesta, sitoutumisesta, motivaatiosta ja halusta tavoitella menestystä.

Yrityksen menestyksen kannalta on tärkeää selvittää ja tutkia työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Kiinnostus näiden asioiden tutkimiseen voidaan nähdä nykypäivänä yhä selkeämmin työntekijöiden hyvinvoinnin panostuksena. Aihe on ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Kaikki hyvinvointi, menestyminen ja onnistuminen lähtee ihmisistä, eikä toivottavasti koskaan täysin ihmistä korvaavista robo-teista tai koneista.

Vuokratyöntekijöiden sitoutumisen ja motivaation tutkiminen tekee tästä työstä vielä kiinnostavampaa, koska lähtökohtaisestihan vuokratyössä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja ajatellaan, että sen kummempaa sitoutumista yritystä kohtaan ei pääse tapahtumaan eikä motivaatio työtä kohtaan ole sen parempaa. Asiat eivät ole kuitenkaan aina niin yksinkertaisia, ja ihmisten ajatusmaailma vuokratyöstä, sen muodosta ja sen tuomista mahdollisuuksista on muuttunut aikojen saatossa. Vuokratyö ei ole enää kaikkien silmissä vain väliaikainen työnmuoto vaan jotain pysyvämpää.

Tutkimuksen pääkysymykset:

1. Ovatko vuokratyöntekijät sitoutuneita ja mihin he sitoutuvat?

2. Ovatko vuokratyöntekijät motivoituneita ja mikä heitä motivoi?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Työ jakaantuu kuuteen päälukuun. Ensimmäisessä pääluvussa esitellään opinnäytetyön aihetta ja tutkimuksen taustaa yleisesti omien pohdintojeni kautta, jotka käsittelevät sitoutumista, motivaatiota, vuokratyötä ja mielteitä yritysmaailmasta ja ihmisten mielipiteiden kasvusta vuokratyötä kohtaan. Johdannon kautta lukijalle ilmenee opinnäytetyön aihe, tutkimusongelma, mitä ollaan tutkimassa ja toimeksiantaja. Toisessa luvussa alkaa työn teoriaosuus, joka käsittelee henkilöstönvuokrausta. Siinä selkeytyy mitä vuokratyö tarkoittaa, sen historia ja nykypäivä, vuokratyöntekijän asema sekä ongelmakohdat ja mahdollisuudet.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan sitoutumista, sen merkitystä ja vaikutuksia erilaisista näkökulmista. Neljäs pääluku on teoriaosuden viimeinen, jossa käsitellään motivaation merkitystä ja siihen liittyviä osa-alueita. Viides luku käsittelee työn tutkimusmenetelmää ja siinä ilmenneitä tutkimustuloksia. Kuudes luku koostuu johtopäätöksistä ja omasta pohdinnasta.

1.3 Yritysesittely VMP Group/Vimida Oy

VMP Group on vuodesta 1988 henkilöstöpalvelualalla toiminut suomalainen yritys, joka tunnettiin aiemmin nimellä Varamiespalvelu-Yhtiöt. Yhtiön päätuotteena on työvoiman välittäminen noin 12 000 vuokratyöntekijän voimin. Toimipaikkoja VMP Groupilla on Suomessa 35 eri paikkakunnalla, esimerkiksi Turussa, Helsingissä, Vaasassa ja Seinäjoella. Heillä on yhteensä 3 000 asiakasyritystä, joihin he toimittavat työvoimaa tarpeen mukaan. VMP Group tarjoaa henkilöstön vuokrauspalvelun lisäksi myös rekrytointi- ja koulutuspalveluja. (VMP Group 2016.)

VMP on laajentanut toimintaansa myös ulkomaille, missä sillä on toimistoja myös Ruotsissa, Virossa ja Romaniassa (Martikainen 2016). VMP toimii franchising-periaatteella, eli yrittäjä ostaa konseptin, mutta on itse vastuussa toiminnasta. Vuonna 2015 VMP Group -konsernin liikevaihto oli 126 miljoonaa euroa. (VMP

Group 2016.) Yrityksen arvoja ovat tuottavuus, yrittäjyys, edelläkävijyys ja vastuullisuus (Martikainen). VMP Group painottaa toiminnassaan erityisesti vastuullista yritystoimintaa ja onkin Henkilöstöpalveluyritysten Liiton Reiluja Vuokratöitä - auktorisoitu yritys, joka tarkoittaa heidän sitoutuneen menettelemään vastuullisesti tarjoamalla reiluja vuokratöitä. Lisäksi VMP Group tekee yhteistyötä eri ammattiliittojen kanssa sekä noudattaa voimassaolevia kotimaisia lakeja ja säännöksiä toiminnassaan. (VMP Group.)

Seinäjoen VMP Group (Vimida Oy) on osa Pohjanmaan VMP:tä ja jakaa saman y-tunnuksen yhdessä Kokkolan sekä Vaasan kanssa. Pohjanmaan VMP työllistää yhteensä seitsemän työntekijää ja heillä on noin 1000 aktiivista vuokratyöntekijää. (Martikainen 2016.) Yrittäjinä Seinäjoella toimivat Antti Martikainen ja Jarno Juola (VMP Group 2016). Käytössään heillä on XRM-henkilöstötietojärjestelmä (Martikainen).

Henkilöstövuokraus tarkoittaa sitä, että VMP välittää työntekijöitä asiakasyrityksille heidän ilmoittamansa tarpeen mukaan. Asiakas tekee tilauksen tarvitsemastaan työvoimasta ja VMP välittää asiakasyritykselle työntekijän, jonka osaaminen vastaa tehtävän tarpeita. Työvoimatarpeen ilmoituksella ei ole taka-aikarajaa, vaan ilmoitus saattaa tulla muutamaakin tuntia ennen työvuoron alkamista. Tämä tekee vuokratyön välittämisestä hektistä ja vaihtelevaa. VMP:n vuokratyöntekijöistä noin 20 % työllistyy vakituisesti asiakasyrityksiin, mikä tarkoittaakin sitä, että yrityksen täytyy rekrytoida jatkuvasti uusia vuokratyöntekijöitä pystyäkseen vastaamaan asiakkaidensa tarpeisiin. (Martikainen 2016.)

2 Henkilöstövuokraus

2.1 Vuokratyö käsitteenä

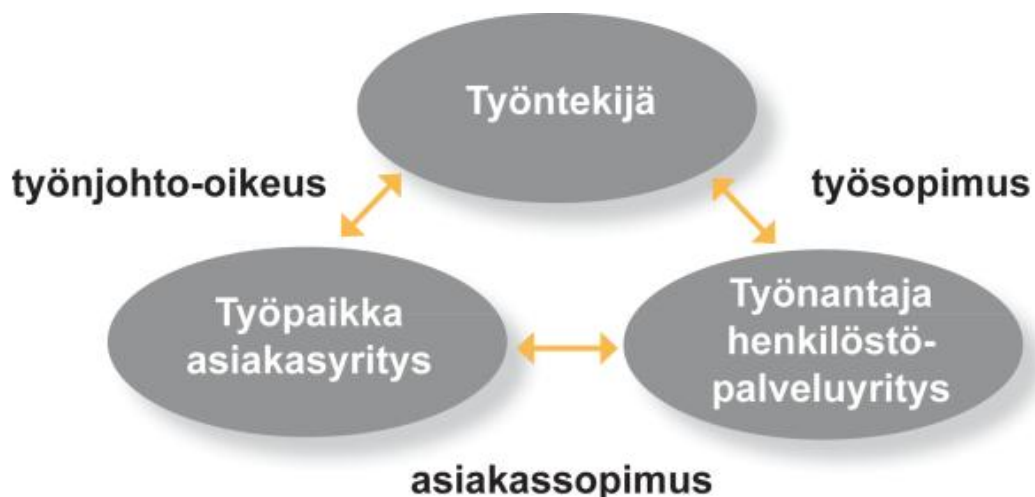
Työvoiman vuokraus eli vuokratyö tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että työnantaja siirtää työntekijänsä toisen työnantajan eli asiakasyrityksen palvelukseen työskentelemään tämän alaisena, korvausta vastaan (Hietala ym. 2014, 13). Voidaan ajatella, että työntekijä on tällä tavoin asiakasyrityksellä lainassa ja tekee siellä työsuorituksen heidän sääntöjä ja ohjeistuksia noudattaen. Vuokratyö on löytänyt nämä potentiaaliset työntekijät ja välittää asiakasyrityksille työvoimaa, kun he sitä tarvitsevat ja näin vuokratyöntekijä pääsee töihin ja työelämään kiinni. Näin muodostuu kolmen osapuolen voittosuora, jossa jokainen henkilö hyötyy tilanteesta.

Vuokratyöhön liittyy kolme osapuolta, kahden perinteisesti olevan osapuolen sijaan, joita ovat vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja asiakasyritys (Amiedu 2012, 23). Näiden kolmen suhteen lisäksi myös oikeussuhteita löytyy kolme kappaletta, joita ovat vuokrausyrityksen ja työntekijän (vuokrattava työntekijä) välinen työsuhde ja vuokrausyrityksen ja asiakasyrityksen välillä oleva asiakkuussuhde (mp.), jotka molemmat perustuvat sopimukseen eli ovat sopimussuhteita, kuten kuviossa 1 on määritelty. Kolmantena on vielä asiakasyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen oikeussuhde, joka ei kuitenkaan ole sopimussuhde (Hietala ym. 2014, 13; Elomaa 2011, 27).

Vuokrausyrityksellä, joka rekrytoi työntekijöitä ja vuokraa työvoimaa asiakasyrityksille, tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka solmii työsuhteita ja tekee työsopimuksia vuokratyöntekijöiden kanssa ja jonka tarkoituksena on laittaa nämä työntekijät tekemään työtehtäviä asiakasyrityksen valvonnan alle (Hietala ym. 2014, 13–14). Asiakasyrityksellä taas tarkoitetaan luonnollista tai oikeushenkilöä, jonka valvonnan alaisena ja ohjauksen mukaisesti työskentelee vuokratyöntekijä/vuokratyöntekijät tilapäisesti jonkun tietyn ajanjakson ajan (mp.). Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa vuokrausyritykseen ja jonka on tarkoitus työskennellä asiakasyrityksen palveluksessa heidän ohjeiden ja normiensä mukaisesti (mp.).

Työsuhde muodostuu vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välille, ja vuokrausyritys on ensisijainen työnantaja, mutta vuokratyöntekijä tekee työsuorituksen vuokrausyrityksen sopimuskumppanille eli asiakasyritykselle (Hietala ym. 2014 14–15). Asiakasyritys saa vuokratyöntekijän palvelukseensa ja näin asiakasyritykselle siirtyy oikeus pitää huolen siitä, että työntekoa valvotaan, sitä tehdään oikein ja turvallisesti sääntöjä noudattaen. Vuokrausyritys saa työntekijän lainaamisesta vastikkeena asiakasyrityksen maksaman korvauksen, joka on määritelty vuokraussopimuksessa. Vuokratyöntekijä puolestaan saa työnantajaltaan eli vuokrausyritykseltä hänelle kuuluvan palkan työn tekemisestä. Yleiset työnantajavelvoitteet ja oikeudet säilyvät vuokrausyrityksellä, kun ne eivät siirry asiakasyritykselle (mp.).

Hietala ym. (2014, 14-15) huomauttavat, että tärkeää on myös erottaa vuokratyö aliurakoinnista ja alihankinnasta, koska niiden merkitys on erilainen. Niillä tarkoitetaan palvelujen tai tuotannon ostamista organisaation ulkopuolelta, joka tapahtuu niin, että työntekijät tekevät työsuorituksen oman alkuperäisen työnantajansa ohjaamana riippuen siitä, vaikka työtehtävä suoritettaisiinkin tilaajan työtiloissa. Työntekijät eivät siis siirry aliurakoinnissa ja alihankinnassa tekemään työsuoritustaan eri työnantajalle eivätkä näin siis vuokratyötä koskevat säännökset ole sovellettavissa näissä tapauksissa. Kuviossa 1 on määritelty työvoiman vuokrauksen sopimussuhteet (Amiedu 2012, 23).



Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen sopimussuhteet (Amiedu 2012, 23).

2.2 Vuokratyöntekijän asema ja vuokratyön laatu nykypäivänä

Vuokratyötä, sen laatua ja vuokratyöntekijöiden mielipiteitä on tutkittu 2007 vuodesta lähtien aina 2016 vuoteen saakka (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2016). Tanskasen vuoden (2012) työvoimatutkimuksen tietojen mukaan vuokratyötä tekevät saivat 25 prosenttia pienempää palkkaa muihin työntekijöihin verrattuna. Vuokratyöntekijät olisivat saaneet siltikin vähemmän palkkaa, vaikka huomioon oli otettu muita palkan suuruuteen vaikuttavia tekijöitä, joita olivat esimerkiksi: ikä, sukupuoli, työnantajatyyppe ja työsuhteen kesto. Myös vuokratyöntekijöiden työskentely esimiesasemassa ja korkeamman tason työtehtävissä on ollut vähäistä vuoden 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan.

Kyselyn mukaan (Tanskanen 2012) Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö selvittivät, että Euroopan Unionin 15 vanhan jäsenmaan vuokratyöntekijät olivat vakituisia työntekijöitä tyytymättömämpiä työoloihinsa ja saattoivat helpommin menettää työnsä. EU 15 -maiden vuokratyöntekijät myös saivat osallistua harvemmin työnantajan kustantamiin koulutuksiin ja olivat enemmän sitä mieltä, että työ ei edistänyt tarpeeksi, että uralla olisi päässyt etenemään ja kehittymään. Vuokratyön tekemisen ajateltiin näiden tutkimusten pohjalta vuonna 2012 aiheuttavan ongelmia pidemmän päälle. Ajateltiin myös, että vuokratyöntekijöiden huono asema verrattuna muihin työntekijöihin on olennainen osa vuokratyötä ja niin kauan kuin sitä harjoitettaisiin, esiintyisi syrjintää vuokratyöntekijöitä kohtaan.

Nykypäivinä tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet vuokratyön, vuokratyöntekijöiden aseman ja vuokratyön laadun menevän koko ajan parempaan suuntaan. Muutoksia on tapahtunut huomattavasti. Melkein kymmenessä vuodessa asenteet vuokratyötä kohtaan ovat muuttuneet positiivisempaan suuntaan. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2016.)

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimuksessa (PolarPro 2016) vuokratyöntekijät kertoivat omia mielipiteitään vuokratyöstä ja tuloksien perusteella voidaan todeta, että vuosien kuluessa he ovat entistä toiveikkaampia ja tyytyväisempiä vuokratyön tekemiseen. Tutkimukseen osallistui noin 6500 vuokratyöntekijää. Tutkimuksesta ilmeni myös, että vuokratyöntekijöiden työssä jaksaminen on laadultaan parempaa kuin keskivertotyöntekijän. Vuokratyöntekijät olivat myös tyytyväisiä työnantajan

panokseen henkilöstön hyvinvointiasioihin liittyen. Vuokratyöntekijöistä 87 prosenttia suosittelisi vuokratyötä läheisille tuttavilleen, ja tämä merkittävän suuri luku kertoo siitä, että ne jotka tätä työtä tekevät ovat ylpeitä ja arvostavat sitä oikeasti. Vuokratyöntekijät uskovat vahvasti siihen, että vuokratyön tuomat työkokemukset ja mahdollisuudet ainoastaan auttavat heitä etenemään urallaan. Heidän mielestään vuokratyö on erinomainen tapa työllistyä nopeasti ja auttaa kerryttämään uusia työmahdollisuuksia. Tämän perusteella nykypäivänä vuokratyöntekijät pitävät työstään ja työnantajistaan ja kokevat vuokratyön olevan mahdollisuus.

Herralan mukaan (2016) poikkeuksellisen kova vire henkilöstöpalvelualalla selittää, että talouden ankeimmat ajat alkavat olemaan historiaa. Selkeän kysynnän vilkastuminen henkilöstövuokrauksessa, ulkoistamispalveluissa ja rekrytointipalveluissa näyttää suhdanteiden selkeän parantumisen. Organisaatiot hyödyntävät selkeästi enemmän aiempiin vuosiin verrattuna vuokratyövoiman etuja. Kesäkuussa 2016 ala oli jopa yli 30% kasvussa ja vuonna 2017 odotetaan vielä vähintään 10% kasvua.

2.3 Vuokratyön historiaa

Tanskasen (2012a, 79) mukaan työvoiman vuokraus Suomessa ja sen yleistymisen juontaa juurensa 1960- ja 1970-luvuille. Siihen aikaan henkilöstövuokrausta tehtiin ensin metalli- ja telakkateollisuudessa ja myöhemmin se alkoi yleistyä myös toimihenkilöammatteihin. Tämän jälkeen henkilöstövuokraus on levinnyt muillekin aloille ja siitä on tullut merkittävä työmuoto Suomessa. Henkilöstövuokrauksen tullessa yhä tunnetummaksi pidettiin työvoiman vuokraajia eräänlaisina sutenöörinä. Työntekijöitä houkuteltiin vuokratyöntekijöiksi suurilla palkoilla, mutta yrityksiltä jäivät harmittavan usein sosiaaliturvamaksut ja verot maksamatta. Sitäkin sattui, että vuokratyöntekijöiltä jäi palkat saamatta ja vastuu näistä jäi valtiolle. Osa syy vuokratyön huonoon maineeseen on jäänyt varmasti näiltä alkua ajoilta. Kuten tavataan sanoa yksi huono palaute tavoittaa enemmän, kuin monta hyvää palautetta.

Vuokratyön sääntelyssä tapahtui keskeinen tapaus sen historian kannalta 1960-luvun lopulla, jolloin Suomessa solmittiin yleissopimus ulkopuolisen työvoiman

käytöstä. Yleissopimuksen solmivat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Työnantajain Keskusliitto. Tanskasen (2012a, 79) mukaan yleissopimus solmittiin vuokratyössä ilmenneiden epäkohtien takia ja tarkoituksena oli torjua vuokratyövoiman väärinkäyttö. Sopimuksen keskeisenä ideana oli, että vuokratyövoimaa käytettäisiin ainoastaan tilapäisesti ruuhkahuippujen tasaamiseksi tai jos käyttäjäyrityksen työntekijät olisivat jostain syystä kykenemättömiä tekemään määrättyjä työtehtäviä. Sopimuksessa määriteltiin pidempiaikaisen vuokratyön olevan epäterveellistä, eikä sitä tulisi muuten vain käyttää. Kaiken tämän lisäksi käyttäjäyrityksen tuli huolehtia siitä, että alan työehtosopimusta sekä myös työ- ja sosiaalilainsäädäntöä noudatetaan.

Vuokratyötä säänneltiin Suomessa 1980-luvun puolivälissä ja sen tavoitteena oli selventää työvoiman vuokraus käsitteenä ja erottaa se olemassa olevista lähikäsitteistä. Työministeriön mukaan työvoiman vuokraustoiminnan sääntelyn tarkoituksena oli selventää työvoiman vuokrauksen käsite, ehkäistä tällä työvoimalla keinottelu, ehkäistä työ- ja verolainsäädännön kiertäminen, saada vuokratyö valvonnan alle sekä saada Suomesta muualle liikkuva työvoiman vuokraus tarkkailuun. Siihen aikaan työvoiman vuokraus yhdistettiin muun muassa niin sanottuun harmaaseen toimintaan. (Tanskanen 2012a, 80.)

Vuokratyön vuokraamisessa ilmeni paljon epäkohtia, mutta siitä huolimatta sitä ei haluttu säätää Suomessa kokonaan laittomaksi toiminnaksi (Tanskanen 2012a, 83–85). Hallituksen esityksessä (HE 125/1984) todettiin, että työvoiman vuokraus voidaan mieltää hyväksyttäväksi esimerkiksi silloin, kun sitä harjoittavat sellaiset työntekijät, joilla ei ole mahdollisuutta työskennellä vakituisesti. Sellaisia työntekijöitä voivat olla kotiäidit ja opiskelijat, jotka kaipaavat elämäntilanteeseensa tällaista ratkaisua. (Tanskanen mp.)

Yleissopimuksen irtisanomisen jälkeen vuonna 1986 voimaan astunut vuokratyötä koskeva sääntely oli historiaa ja vuokratyö vapautettiin. Uusi työvoimapalvelulaki astui (L 26.11.1993/1005) voimaan 1994 vuoden alussa, joka tarkoitti sitä, että työvoiman vuokrauksen luvanvaraisuus poistettiin kokonaan. Enää ei tarvittu lupaa henkilöstövuokrauksen harjoittamiseen. Ainoastaan ilmoitus työsuojeluviranomaisille riitti. Tämän kaiken jälkeen Suomessa on voinut kuka tahansa harjoittaa henkilöstönvuokrausta, eikä mikään ole muuttanut tilannetta, ei edes vuonna 2001

voimaan tullut uusi työsopimuslaki (L 26.1.2001/55). Vuokratyön yleistymisen nähdäänkin siis johtuvan sääntelyn purkamisen tuloksena (Tanskanen 2012a, 83–85).

2.4 Vuokratyötä käsittelevät ongelmakohdat

Kaikista selkeämmin vuokratyöntekijä poikkeaa muista työyhteisön työntekijöistä siten, että hän ei ole muodollisessa työsuhteessa vaan hänen työnantajansa on hänen työpanostaan lainaava henkilöstöpalvelualan yritys. Työn sisältö, joka käsittää työympäristön, työolosuhteet, työilmapiirin ja osaamisvaatimukset, eivät eroa välttämättä lainkaan erilaisissa työsuhteessa olevien työntekijöiden välillä, jotka ovat samassa työpaikassa. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 25.)

Tanskasen (2012b) mielestä vuokratyöntekijät ovat edelleen huono-osaisia työntekijöitä verrattuna muihin työsuhteissa oleviin työntekijöihin ja poikkeavat muista työntekijöistä monellakin eri tavalla. Vuokratyöntekijöiden palkka on keskimääräisesti 25% pienempi mediaanituntipalkaltaan verrattuna muihin työntekijöihin. Tanskasen mukaan vuokratyövoiman käyttäminen perustuu joustavuuteen ja vuokratyöntekijän onkin siis pakko joustaa ja olla hyvinkin joustava työelämässä. Myös vuokratyöntekijän ja työnantajan välinen suhde ei ole Tanskasen mukaan vastavuoroinen.

Tanskasen (2012b) mukaan vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on myös muita huonompi ja hänen mukaansa vuokratyöntekijät ovat tyytymättömiä tilanteeseen ja haluaisivat vakituisempia työmahdollisuuksia. Tanskanen väittää myös, että laki ei suojele tarpeeksi heikoimpia ja lainsäädäntö ei Tanskasen mielestä tue tarpeeksi sen keskeisintä tehtäväänsä vuokratyössä. Työhallinnossa halutaan nähdä vuokratyö myönteisessä valossa, mutta kaikkea katsotaan usein vain työnantajan näkökulmasta. Ay-liike ja poliittiset päättäjät eivät myöskään ole lähteneet tosissaan parantamaan vuokratyöntekijöiden työoloja ja oikeuksia. Tanskanen toteaa vuokratyöntekijöiden olevan epävarmassa ja suojattomassa asemassa, jotka eivät uskalla puolustaa itseään tarpeeksi.

Jo vuosikymmenten ajan on tutkittu eri puolilla maailmaa kriteerejä, jotka vaikuttavat hyvään työhön. Vuosikymmenten ajan ollaan voitu tulla siihen yksiselitteiseen

tulokseen, että yhtenä hyvän työn piirteenä on esiintynyt toistuvasti varmuus työn jatkumisesta. Tutkimusten mukaan vaikka ihmisillä ei olisi ylenemisajatuksia työpaikallaan, on heillä tarve silti nähdä itsellään tulevaisuus siellä. Nykypäivänä asiat eivät ole juurikaan niin muuttuneet, vaikka maailma on jokseenkin muuttunut. Astvikin ja Aronssonin (1994) tekemän tutkimuksen mukaan ”hyvän työn” kriteerit ovat eri vuosikymmenien vaihtuessa olleet lähestulkoon samat. Kriteerit ovat olleet oppimisen mahdollisuus monipuolisesti, kokonaisvaltaisesti mielenkiintoinen työ, päätöksentekoon osallistuminen, mahdollisuus kokea yhteys työn ja maailman ympärillä ja saada työpaikallaan ansaittua arvostusta ja tukea työyhteisöltä. Ihmiset toivovat näiden kriteerien lisäksi, että työllä on tulevaisuuden näkymät ja jatkuvuutta. Etenkin suomalaisten keskuudessa työhön ja elantoon kombinoituva taattu turvallisuus on hyvin korkeassa asemassa. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 26.)

Työsuhteen kestolla on väliä, ja sitä kohtaan tunnettu luottamus on yhteydessä parempaan työmotivaatioon ja tyytyväisyyteen ja se vähentää lähtöalttiutta. Vaihduvuuden on todettu olevan huomattavasti suurempaa epätyypillisissä työsuhteissa, koska työntekijät etsivät koko ajan pysyvämpiä työsuhteita, jotka tarjoaisivat turvallisuuden tunnetta työn jatkuvuudesta. Tämän takia huomataan vuokratyöntekijöiden sitoutumisen olevan heikkoa ja työmotivaation olevan laskusuhdanteessa. Työsuorituksien onnistuessa käsi kädessä kulkevat työmotivaatio ja työtyytyväisyys. Työntekijöiden lähtöaikomukset voivat ilmetä työsuoritusten huomattavana heikkenemisenä sekä haluttomuutena osallistua kehittämään yritystä yhteisesti. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 26–27.)

Vuokratyöntekijöiden vaihtuvuuteen organisaatioissa vaikuttavat epäoikeudenmukaisuus, ulkopuolelle jääminen päätöksenteossa, koettu epätasa-arvo, heikko sitoutumisen aste, matalat odotukset vakituisesta työpaikasta ja heikko sosiaalistuminen yritykseen (Viitala & Mäkipelkola 2005, 27–28). Tutkimuksia tehtäessä on havaittu selkeää asiaa, että maailman muuttuessa erilaiseen suuntaan sieltä tuskin nousisi esiin sellaista sukupolvea, joka haluaisi ensisijaisesti ainoastaan lyhytkestoisia työkokemuksia tulevaisuudessa. Suomalaisten arvostukset, toiveet ja odotukset työelämästä eivät kohtaa vuokratyön ollessa pääelinkeinona. Vuokratyössä ilmenee tavallista suurempi epävarmuus työn jatkumismahdollisuuksista, sillä työsuhteet ovat usein turhan lyhytkestoisia. Myöskään ei voida olettaa, että työntekijät

antaisivat parastaan ja kaiken irti luovuudestaan organisaation hyväksi, jos työ saa aikaan vain nopean pyrähdyn yritysten ja lyhytkestoisten työsuhteiden pitkässä ketjussa Viitalan ja Mäkipelkolan (mp.) mukaan.

2.5 Vuokratyön mahdollisuudet

Varjonen (2015) toteaa, että sana vuokratyö voi kuulostaa monen korvaan vielä tänäkin päivänä hieman turvattomalta ja huonolta työllistymismahdollisuudelta. Kuitenkin useimmat ihmiset näkevät Varjosen mukaan asian niin, että se tarjoaa useita eri mahdollisuuksia, vaihtoehtoja ja etuja vaihtuviin ja erilaisiin elämäntilanteisiin. Työnantajien mukaan ihmiset ovat vihdoinkin alkaneet löytää vuokratyön hyödyt ja näkemään vuokratyön keinona valikoida tehtäväkuvia, työaikoja ja tutustua eri työpaikkoihin (Lyytinen 2016).

Henkilöstöpalvelualan yrityksissä on tarjolla eri pituisia työtehtäviä ja työsuhteita vakituisista työsuhteista aina ruuhkahuippujen ja sesonkien tasoittamiseen. Enimmäkseen vuokratyötä on tarjolla kaupan-, rakennus- ja hotelli- ja ravintola-alalla, mutta nykyään paljon tarjolla on myös toimisto- ja taloushallinnon sekä IT-alan organisaatioissa. (Varjonen 2015.) Henkilöstövuokraus on myös laajenemassa huomattavasti päällikkö- ja toimihenkilötasoihin tehtäviin (Lyytinen 2016). Erityisesti ravintola- ja kaupanalalla voi aika pitkälti itse päättää, missä ja milloin työskentelee, koska sillä alalla tarve on suuri (Varjonen).

Varjosen (2015) mukaan vuokratyössä työtehtävät vaihtelevat avustavista tehtävistä ammattitasoihin työtehtäviin, mutta kaiken kaikkiaan työtehtäviä on monipuolisesti tarjolla ja varmasti jokaiselle jotakin. Henkilöstöpalvelualan yrityksillä on satoja työpaikkoja auki heidän sivuillaan ja myös yleisillä työnhakufoorumeilla. Henkilön on helppo hakea häntä kiinnostavia tehtäviä ja kynnys on myös huomattavasti matalampi lähteä kokeilemaan jotain aivan uutta. Henkilöstöpalvelualan yrityksissä on ammattitaitoisia henkilöstöalan ammattilaisia töissä, jotka pyrkivät aina valitsemaan oikeille tekijöille juuri oikeat työpaikat ja työtehtävät. Töihin pääsee yleensä vuokrafirmojen kautta aika nopeastikin ja joskus ihan muutaman päivänkin sisällä. Nopea työllistyminen on siis mahdollista tällä tavoin.

Varjonen (2015) toteaa, että niin kuin yleisestikin työelämässä on aate, että työt kannattaa tehdä hyvin mahdollista jatkoa ja etenemistä ajatellen, sama on vuokratyössä. Vuokratyössä se kuitenkin korostuu vielä entisestään, koska jokainen työntarjous ja keikka on uusi mahdollisuus saada pysyvä työsuhde. Jokainen työvuoro, minkä työntekijä suorittaa asiakasyritykseen, on taidonnäyte ja avain päästä kyseiseen organisaatioon sisälle, vakituiseen työsuhteeseen. Kaikki on kuitenkin suurimmaksi osaksi myös omasta asenteesta kiinni, miten käyttäytyy, hoitaa työt ja millaisen vaikutelman itsestään haluaa antaa.

Varjonen (2015) painottaa, että kullannarvoisena työntekijänä nähdään avoimin mielin suhtautuva työntekijä, joka on oma-aloitteinen. Tällainen työntekijä työllistyy todennäköisesti aina. Jokaisessa organisaatiossa varmasti on sama aate, kuten yleensäkin, että hyvistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni ja ne nähdään avainhenkilöinä. Joustavuus näkyy myös asiakasyrityksen silmissä erittäin positiivisesti, jos esimerkiksi työntekijä lähtee lyhyelläkin varoitusajalla töihin pelastamaan yrityksen pinteestä, koska tällaisen asiakas varmasti muistaa ja pitää tärkeänä.

Suurimmaksi osaksi vuokratyö nähdään kartuttavana ja monipuolisena työkokemuksena tarjoavana pelastusköytenä kohti työelämää. Myös ihmisten keskuudessa on se ajatus, että voisi joutua olemaan ilman työpaikkaa, jos ei ottaisi vastaan vuokratyön tuomia mahdollisuuksia, kuten taulukossa 1 näkyy vuokratyön tekemisen syyt. (Vuokratyöntekijätutkimus 2016, 29.) Vuokratyö on kuitenkin yhä useammin työntekijän oma valinta. Vuokratyö on koko ajan yleistymässä, koska nykyään moni työntekijä ei halua sitoutua työnantajaan, ennen kuin on hieman tutustunut tarkemmin (Lyytinen 2016). Lyytinen toteaa, että usein myös ajatellaan, että henkilöstönvuokraus on ainoastaan työnantajia varten, mutta nykyään se hänen mukaansa on enemmänkin työntekijöitä varten.

Varjonen (2015) toteaa, että monesti työnhaussa saattaa kestää ja se vie aikaa, että pääsee edes työhaastatteluun. Yleensä henkilöstöpalveluyrityksen kautta töihin pääseminen on nopeaa ja joustavaa. Verkostoitumisesta sanotaan aina, että se on elintärkeää ja aina kannattaa verkostoitua. Siksi vuokratyönkin voi nähdä verkostoitumisen mahdollisuutena, erilaisissa työpaikoissa keikkaillessa tapaa paljon ihmisiä, joiden kontakteista voi olla hyötyä monellakin eri tapaa tulevaisuudessa. Monipuolisten keikkamahdollisuuksien ansiosta pääsee myös tunnustelemaan,

minkälaisia työtehtäviä sitä haluaa ja voisi pyrkiä tekemään pidemmän päälle. Vuokratyöstä voi Varjosen mukaan saada paljon ideoita siihen, mille alalle voisi työllistyä ja kouluttautua.

Taulukko 1. Vuokratyön tekemisen syyt (Vuokratyöntekijätutkimus 2016, 29).

Kaikki vastaajat (N=6484)		
Vuokratyön tekemisen syyt	Vastauksia	%
Voin valita itse työajan ja paikan	2684	41 %
Haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta	1763	27 %
Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (koulutus, asunto tms.) joita en saisi muutoin	259	4 %
Haluan lisäansioita	1909	29 %
Muutoin saattaisin olla ilman työtä	3206	49 %
En halua kokoaikaista työsuhdetta	746	12 %
En halua vakituista työsuhdetta	548	8 %
Olisin menettänyt työttömyyskorvauksen, ellen olisi ottanut vuokratyötä vastaan	64	1 %
Jokin muu syy	619	10 %

3 Sitoutuminen

Viime vuosina sitoutumista on tutkittu paljon ja erilaisista näkökulmista. Väitöskirjoja sitoutumisesta ja sen eri perspektiiveistä on useita esim. Jokivuori (2004), Turunen (2012) ja Saari (2014).

3.1 Sitoutuminen käsitteenä

Sitoutuminen on myönteistä suhtautumista ja kiintymystä johonkin asiaan tai henkilöön (Hellström 2014). Sitoutuminen voidaan myös mieltää asenteeksi tai suhtautumistavaksi. Sosiologiassa asenteella tarkoitetaan yleensä yksilön selkeää ja kestävästä tapaa suhtautua johonkin tiettyyn päämäärään, jota voidaan kuvata niin sanottuna henkisenä valmiustilana, joka on järjestäytynyt jonkin kokemuksen kautta. (Jokivuori 2004.) Sitoutuminen liittyy siihen, että jokin asia on tärkeä, arvokas ja todellinen. Sana sitoumus esiintyy sitoutumisen taustalla, joka merkitsee sopimusta, kahden kauppaa. (Hellström.) Sitoutuminen voi myös olla velvollisuudentunteisuutta, uskollisuutta jollekin ihmiselle/ihmisille tai jollekin aatteelle. Sitoutuminen kuuluu puheessa ja näkyy katseessa ja eleissä. Ihminen voi sitoutua moniin eri asioihin, kuten työhön, parisuhteeseen tai hoitomuotoon. (Viitala 2013, 16.)

Ihmisen sitoutuneisuus työpaikkaan tarkoittaa usein pitkää työsuhdetta (Hellström 2014). Organisaatioon sitoutumista on kuvattu sen tavoitteiden ja arvojen uskomiaksi ja hyväksymiseksi, joka osoittautuu haluna työskennellä organisaatiossa ja kuulua siihen sekä tehdä töitä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Uskollisuus ja aktiivisuus organisaatiota kohtaan kuvastaa ihmisen sitoutumista. Hellström mainitsee, että ihmisen muodostaessa parisuhteen merkitsee sitoutuminen yksinkertaisuudessaan sitä, että ollaan yhdessä ongelmista huolimatta, eikä erota heti, kun suhteessa ilmenee ongelmia tai epäkohtia. Sitoutuminen parisuhteessa tarkoittaa myös toisen kunnioittamista ja uskollisuutta. Hellström mainitsee esimerkkinä myös hoitomuotoon sitoutumisen, jolloin tarkoitetaan esimerkiksi hoito-ohjeiden, hoitomuodon tai terveyssuositusten seuraamista – kuinka hyvin henkilön käyttäytyminen ja ohjeiden noudattaminen onnistuu ja vastaa terveydenhuollon henkilön kanssa sovittuja ehtoja ja ohjeita.

3.2 Henkilöstön sitoutuminen

Viitala (2013, 85–86) kirjoittaa, että henkilöstön vaihtuvuudesta puhuttaessa saatetaan mainita, että työntekijät eivät sitoudu. Sitoutuminen (*commitment, engagement*) käsitteenä on Viitalan mukaan kuitenkin merkittävästi laajempi ilmiö. Sitä voidaan kuvata henkilön psykologisena suhteena siihen organisaatioon, jossa henkilö työskentelee. Psykologisen suhteen ollessa huono on myös kynnys lähteä työpaikasta huomattavasti matalampi. Yleisesti henkilöstön sitoutumista on pidetty yritykselle ensiarvoisen tärkeänä niin tavoitteiden saavuttamisen, toiminnan laadun kuin jatkuvan kehityksen ja uudistumisenkin kannalta.

Tenhunen (2015) esittää, että henkilöstön sitoutuminen organisaatioon edellyttää myös arvostusta ja osoitusta siitä, että työntekijät ovat arvokkaita yritykselle ja heidän työpanoksensa on myös merkitsevä. Yrityksen toteuttaessa uusia visioita, tarvitsevat he sitoutunutta henkilöstöä, jotta uudet tavoitteet toteutuvat. Tenhunen toteaa, että on selvää, että organisaation tärkein resurssi on henkilöstö ja liiketoiminta riippuu yrityksen henkilöstön tyytyväisyyden tasosta.

Organisaation sisäiseen kulttuuriin ja henkilöstön sitoutumiseen liittyvät asiat ovat yritysten suurimpia haasteita maailmanlaajuisesti Deloitte (2015) tekemän tutkimuksen mukaan. Henkilöstön sitoutuminen puolestaan taas muodostuu henkilökohtaisesta tunnesiteestä organisaatiota ja sen tavoitteita kohtaan Kevinin (2012) mukaan. Kun kyseessä on motivoitunut henkilöstö, eivät he työskentele pelkästään palkan takia, vaan heillä on halua työskennellä koko organisaation hyväksi. Työntekijä, joka on sitoutunut, on valmis joustamaan työajoistaan ja työtavoistaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

3.3 Maslowin tarvehierarkian ja työntekijöiden sitoutumisen yhteys

Henkilöstön vahvan sitoutumisen ylläpitämiseksi organisaatiossa on ensiksi ymmärrettävä, mitkä asiat ohjaavat sitoutumista. Maslowin (1943) tarvehierarkiaa mukaillen voidaan tarkastella henkilöstön sitoutumista viidellä eri tasolla. Kaikki olennainen kiteytyy Smithin (2014) hahmottelemassa kuviossa. Tässä kuviossa nähdään työntekijän sitoutumisen syventyminen ylös edetessä seuraaville tasoille

ja huomataan myös, että sitoutuminen organisaatiota kohtaan ei tapahdu sattumalta vaan hiljalleen.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian ja työntekijöiden sitoutumisen yhteys (Smith 2014).

Maslowin kolmion alimmalla tasolla (5) nähdään, että työntekijän sitoutumista työnantajaa kohtaan ohjailee työstä maksettava palkka, ja vaarana tietenkin on, että toisen yrityksen tekemä työtarjous paremmalla palkalla saa työntekijän vaihtamaan työpaikkaa (Smith 2014).

Seuraavalle tasolle (4) siirtyminen vaatii kuitenkin etujen ja palkan olevan työntekijää tyydyttävällä tasolla ennen kuin siirtymistä tapahtuu (Smith 2014). Tällä tasolla (4) työntekijä kokee työn tekemisestä syntyvän turvallisuuden tunnetta, mutta varsinaista sitoutumista ei pääse vielä syntymään yritystä kohtaan. Syitä voivat osaksi olla esimiehen toiminta tai heikot työolot työpaikalla. Työntekijän siirtyessä kolmannelle tasolle (3) vahvistuu hänen (yksilön) tarve kuulua ja olla osana yrityksen

työyhteisöä, jossa hänen työntekeään ja työpanostaan arvostetaan. Toiseksi ylimmällä tasolla (2) työntekijä on jo sisäistänyt organisaation tavoitteiden ja arvojen merkityksen, joka näkyy työntekijän tekemisessä ja sitoutumisessa organisaatiota kohtaan. Ylimmällä tasolla (1) ollaan niin sanotusti huipulla ja työntekijä kokee tekevänsä organisaatiossa työtä, jolla on merkitystä ja inspiroi ympärillä olevaa työyhteisöä omalla tekemisellään. Kun selvillä on, mitkä tarpeet vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen ja ohjaavat motivaatiota, tulisi Smithin mukaan näiden asioiden olla käytännön tasolla organisaatiossa.

3.4 Sitoutumisen teoria Meyerin ja Allenin mukaan

Meyer ja Allen (1997, 11) totesivat, että on yhteisiä ja erilaisia määritelmiä, jotka ilmenevät organisaatioon sitoutumisessa. Sitoutuminen on psykologinen tila, joka luonnehtii työntekijän suhdetta organisaatioon ja sillä on vaikutuksia työntekijän päätökseen jatkaa organisaatiossa. Siitä riippumatta määritelmä ”sitoutuneet työntekijät” ovat Meyerin ja Allenin mukaan todennäköisesti pysyvämpiä, kuin ”sitoutumattomat työntekijät”. Meyer ja Allen ovat soveltaneet erilaisia etikettejä, mitä he ovat kuvanneet sitoutumisen kolmeksi eri teemaksi, joita ovat affektiivinen (*affective commitment*), jatkuva (*continuance commitment*) ja normatiivinen sitoutuminen (*normative commitment*).

3.4.1 Affektiivinen sitoutuminen

Affektiivinen sitoutuminen on emotionaalista eli tunnepohjaista sitoutumista (Meyer & Allen 1997, 11). Työntekijät, joilla on vahva affektiivinen sitoutumisen taso organisaatiota kohtaan, ovat samaistuneet ja kiintyneet yritykseen. He jatkavat työskentelyään organisaatiossa, koska he haluavat tehdä niin. Kaikista näistä sitoutumisen kolmesta eri muodosta affektiivista sitoutumista pidetään kaikkien vahvimpana, koska se perustuu voimakkaasti arvoihin, tavoitteisiin ja sitoutumiseen (mp.).

Affektiivinen sitoutuminen viittaa myös siihen, että työntekijä todella haluaa työskennellä ja kuulua organisaatioon. Siihen liittyvät merkittävästi myös arvostus ja

luottamus sekä tunnetason sitoumukset, jotka liittyvät sosiaalisiin suhteisiin. (Viitala 2013, 86.) Meyer ja Allen (1997, 46) ovat todenneet, että työntekijät, joiden esimiehet antavat mahdollisuuden osallistua organisaatiossa päätöksien ja asioiden vaikuttamiseen sekä käyttäytyminen on ystävällistä ja reilua työntekijöitä kohtaan, ovat eniten affektiivisesti sitoutuneita. Myös positiiviset tunteet ja ajatukset organisaatiota kohtaan sekä halu tehdä kaikkensa organisaation tuloksen ja päämäärien eteen liittyvät vahvasti affektiiviseen sitoutumiseen.

Tärkeänä osana organisaatioon sitoutumiseen pidetään työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden täyttymistä. Kun työntekijä tuntee, että hänen tarpeensa täyttyy ja hän tuntee mielekkyyttä työstään, on yritys onnistunut vastaamaan hänen odotuksiinsa ja näin affektiivinen sitoutuminen vahvistuu entisestään. (Häkämies 2008, 20.) Affektiivisessa sitoutumisessa voidaan nähdä kolme erilaista osa-aluetta, jotka yhdessä määrittävät sen kokonaisuudessaan. Nämä kolme osa-aluetta ovat Meyerin ja Allenin mukaan (1997, 42–46) organisaation rakenne, henkilökohtaiset ominaisuudet ja työkokemus.

Organisaation rakenne

Vaihtelut organisaation rakenteissa on huomattu vaikuttavan merkittävästi affektiiviseen sitoutumiseen. Tavat, joilla organisaatio toimii, viestitään työntekijöille sekä oikeudenmukaisuus työntekijöitä kohtaan vaikuttavat myös affektiiviseen sitoutumiseen Meyerin ja Allenin mukaan (1997, 42–43). Useiden tutkimuksien myötä voidaan varmistua enemmän siitä, että työntekijöillä, jotka eivät tiedä, mitä heiltä odotetaan, on myös affektiivinen sitoutuminen matalammalla tasolla (mts. 45). Organisaatiossa olevan roolin tietäminen ja sen tunnustaminen on Meyerin ja Allenin mukaan (mp.) äärimmäisen tärkeää ja vaikuttaa merkittävästi sitoutumisen tasoon.

Henkilökohtaiset ominaisuudet

Henkilökohtaiset ominaisuudet voidaan jakaa kahteen ominaisuuden kategoriaan, joita ovat demografiset ja dispositionaaliset tekijät (Meyer & Allen 1997, 43–44). Demografisia tekijöitä ovat ikä ja sukupuoli ja dispositionaalisia tekijöitä ovat arvot ja luonne. Iän on huomattu vaikuttavan jollakin tapaa sitoutumiseen, vaikka ollaan kuitenkin ajateltu, että demograafisilla tekijöillä ei ole niin suurta merkitystä (mp.). Yleensä kuitenkin vanhemmat työntekijät ovat sitoutuneempia kuin nuoremmat

ikäluokan edustajat. Halu kuulua johonkin ja olla osa jotain ovat ihmisen henkilökohtaisen luonteen mukaisia haluja, ja ne ovat myös työpaikalla affektiivista sitoutumista lisääviä tekijöitä, joihin vaikuttaa myös työntekijän oma näkemys saavutuksistaan ja taidoistaan (mp.).

Työkokemus

On huomattu, että työhön liittyy monia eri tekijöitä, joilla nähdään vaikutusta henkilöstön affektiiviseen sitoutumiseen organisaatiota kohtaan. Työhön liittyvien ominaisuuksien ja työnteosta saatujen kokemusten kautta niitä voidaan tarkastella näistä näkökulmista. Ensiarvoisen tärkeänä pidetään ominaisuuksia, jotka liittyvät työhön, sillä Meyer ja Allen (1997, 45) ovat todenneet, että niillä on suuri vaikutus affektiivisen organisaatioon sitoutumiseen.

3.4.2 Jatkuva sitoutuminen

Jatkuvan sitoutumisen on todettu perustuvan työntekijän ajattelutapaan, jossa työntekijä tarkastelee työtään työn tuotos-panos mittasuhteessa (Meyer & Allen 1997, 56–57). Työntekijän jatkuva sitoutuminen viittaa myös hänen tietoisuuteen siitä, että jos työntekijä jättäisi työn, aiheutuisi siitä hänelle kustannuksia ja menetyksiä. Sitoutumisen organisaatioon ollessa jatkuvaa työntekijät pysyvät organisaatiossa, koska he uskovat siihen, että heidän täytyy tehdä niin. Meyerin ja Allenin mukaan voidaan ajatella, että jatkuva sitoutuminen voi kehittyä työntekijän tunteesta – esimerkiksi niin, että työntekijä kokee panostaneensa yritykseen paljon ja organisaatiosta lähteminen tuntuisi siltä, että on tehnyt kaiken sen panostuksen täysin turhaan.

Mielikuva myös siitä, että työn jättäminen vaikuttaisi huomattavasti työntekijän taloudelliseen tilanteeseen, lisää jatkuvaa sitoutumista entisestään (Meyer & Allen 1997, 56–57). Meyer ja Allen kertovat (s. 58), että työntekijän huomatessa, että hänellä on paljon vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia työpaikan valinnan suhteen, on jatkuva sitoutuminen heikkoa. Työntekijä, jolla työpaikkojen vaihtoehdot ovat suppeammat ja jolla ei ole niin paljon vaihtoehtoja työmarkkinoilla, on sitoutuneempi.

Jatkuva sitoutuminen kasvaa, mikäli työpaikasta lähteminen aiheuttaa paljon enemmän taloudellisia kuluja ja menetyksiä.

3.4.3 Normatiivinen sitoutuminen

Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä tuntee velvollisuudentunnetta pysyä työpaikassaan (Meyer & Allen 1997, 60–61). Työntekijällä on tunne siitä, että se on moraalisesti hyvä tapa toimia. Työnantajan tekemät panostukset työntekijää kohtaan saattavat lisätä normatiivista sitoutumista, ja tämän vuoksi työntekijä saattaa kokea hankalaksi lähteä työpaikasta. Meyerin ja Allenin esimerkkinä on tilanne, jossa työnantaja on kustantanut työntekijälle koulutuksen tai etuja, jotka hyödyttävät myös työntekijän perhettä. Normatiivinen sitoutuminen, joka kasvaa keinojen kautta, voi vaihdella kuitenkin kulttuurin tai yksilön mukaan (mp.).

Meyer ja Allen (1997, 62) mainitsevat, että psykologisen suhteen myötä voi kehittyä myös normatiivinen sitoutuminen. Psykologisen suhteen merkitys tarkoittaa sitä, että osapuolet uskovat olevansa mukana suhteessa, jossa on velvoitteita jotka ovat vastavuoroisia. Suhteet voivat myös muuttua, mikäli suhteen toinen osapuoli kokee, että heidän välillään syntyy poikkeavia mielipiteitä. Näillä psykologisilla suhteilla, joita kutsutaan myös psykologisiksi sopimuksiksi, on olemassa kaksi eri muotoa (mp.). Transaktionaalisissa suhteissa sopimukset perustuvat taloudellisiin periaatteisiin ja relationaalisissa suhteissa ne perustuvat enimmäkseen sosiaalisiin periaatteisiin. Tutkimusten mukaan relationaaliset suhteet näyttävät olevan huomattavasti merkittävämpiä normatiivisen sitoutumisen kehittymisen kannalta.

3.5 Esimies sitoutumisen edellyttäjänä

Page (2015) katsoo, että työntekijöiden inspiroiminen motivoivalla johtamistyyllillä ja taito osata johtaa toimintaa esimerkillä on olennaista henkilöstön sitoutumisen kannalta. Hyvä johtaja saa Pagen mukaan henkilöstön kulkemaan käsi kädessä samaan suuntaan ja innostaa koko organisaatiota vetämään yhtä köyttä. Luonnollisesti hyvä johtaja on kiinnostunut omista työntekijöistään, käyttää aikaansa hei-

dän kuuntelemiseen sekä kykenee ymmärtämään työntekijöiden tavoitteet ja tarpeet. Inspiroiva johtaja saa työntekijänsä tuntemaan, että heidän sanalla on arvoa ja, että johtajalle saa antaa palautetta ja ehdotuksia, miten työilmapiiriä ja työympäristöä voidaan kehittää paremmaksi.

Page (2015) painottaa, että ammatillisen osaamisen kasvattaminen on ensiarvoisen tärkeää, mutta siitä usein unohdetaan antaa tilaa kehittymiselle. Olennaista on henkilöstön osaamisen kehittämisen näkökulmasta, että esimies seuraa järjestelmällisesti ja antaa palautetta yksilöllisesti osaamisen kehittämiseen. Kerran vuodessa käydyt kehityskeskustelut eivät Pagen mielestä vain yksinkertaisesti riitä, vaan kehittymisen edellytyksenä on tarkoitus toteuttaa valmentava organisaatiokulttuuri, jossa virheiden tekeminen on aivan inhimillistä, hyväksyttävää ja niistä oppiminen oikeutettua. Tällöin koko organisaation on mahdollista kehittyä, kun henkilöstö on motivoitunut kehittämään osaamistaan ja itseään koko organisaation vuoksi.

Page (2015) korostaa, että hyvä organisaation johtaja palkitsee työntekijöitään onnistumisista ja hyvästä työstä. Tärkeää on saada henkilöstö tuntemaan, että työ mitä he tekevät organisaatiossa, on merkityksellistä ja arvokasta. Tämän lisäksi, että työntekijä kokee olevansa tärkeä osa organisaation toimintakulttuuria, on työntekijän motivaation kannalta keskeistä, että hän saa myös tunnustusta tekemästään työstä. Pelkkä työntekijän kiittäminen tehdystä työstä pitää usein työmoraa-
raalin korkealla ja sillä yhdellä kiitoksen sanalla on siten huomattava painoarvo.

Page (2015) huomauttaa, että on myös hyvä ymmärtää tämän kaiken lisäksi, mitkä tekijät tai asiat motivoivat työntekijöitä yksilönä käyttäytymään tietyllä tavalla. Yksilön käyttäytymistä ohjaavat ulkoiset motiivit, kuten raha tai palkinto, mutta myös sisäiset motiivit, jotka lähtevät yksilöstä itsestään. Sellaisia ovat kilpailuhenkisyys, työn kiinnostavuus ja haasteellisuus, henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet ja yhteisöllisyys. Page toteaa, että hyvän johtajan täytyy ymmärtää, mitkä asiat ohjaavat ja motivoivat yksilön käyttäytymistä ja näin pystyä hyödyntämään niitä palkitsemisessa.

3.6 Yksilön sitoutuminen

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 23) mielestä hyviä osaajia tarvitaan aina ja hyvälle työntekijöille on aina tilaa ja tarvetta. Kilpailu hyvistä osaajista on kiihtynyt, eikä sen osalta helpotusta näy tulevaisuudessa. Nykypäivänä työsuhteisiin ei suhtauduta enää elinikäisinä suhteina vaan lojaalisuus työnantajaan on muuttumassa lojaalisuudeksi itseä, omaa ammattikuntaa tai asiakkaita kohtaan. Yksilöllisyys arvona on ohittamassa monia traditionaalisia arvoja.

Tänä päivänä yritykset kilpailevat yhtä kovasti hyvistä ja ammattitaitoisista osaajista kuin asiakkaistakin. Kjelin ja Kuusisto (2003, 23–24) huomauttavat, että keskinertaisesti menestyvien työntekijöiden pitäminen organisaatiossa ei ole haasteellista, mutta organisaatiolle arvokkaiden työntekijöiden sitouttamiseen pystyvät vain harvat työnantajat. Kjelinin ja Kuusiston (mp.) mielestä työnantajakilpailussa ne organisaatiot tulevat voittamaan, jotka pitävät ensisijaisesti mielessä, että työnhakija päättää siitä, mihin organisaatioon hän haluaa kuulua. Avainhenkilöiden löytäminen, niiden pitäminen ja houkuttelu vaativat tarkkaa paneutumista organisaation kilpailukykyyn työnantajana. Kjelin ja Kuusisto (mp.) korostavat, että organisaatiot, joiden henkilöstöajattelu on sillä tasolla, että ihmisiin panostaminen on uskottavaa ja näkyvää, menestyvät hyvin työnantajina. Henkilöstöpalvelujen luonne ja laatu kuvastavat hyvinkin paljon organisaation ajattelutapaa ja sitoutumista.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 23–24) uskovat, että pelkästään hyvät henkilöstöedut eivät riitä organisaation strategiaa tukevan, luonnollisen ja hengittävän henkilöstöajattelun kulmakiveksi. Tarvitaan tavoitteita vahvistavaa yrityskulttuuria. Henkilöstöön määrittyvä organisaation suhde näkyy erityisen vahvasti esimiestyöskentelyssä, johtamisessa sekä keskeisimmissä henkilöstöprosesseissa: perehdyttämisessä, rekrytoinneissa, osaamisen johtamisessa, palaute- ja palkitsemisjärjestelmissä sekä suorituksien johtamisessa.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 23–24) uskovat, että työnantaja, joka on kiinnostunut työntekijöistään, tuntee työntekijänsä ja tietää heidän osaamisensa, henkilökohtaiset tavoitteensa ja onnistumisensa. Tutustuminen työntekijään yksilönä, kannattaa aloittaa jo ensimmäisenä työpäivänä, kun työntekijä saapuu yrityksen palvelukseen. Kjelin ja Kuusisto (mp.) toteavat, että mitä paremmin työnantaja pitää huo-

len, että työntekijä perehdytetään kattavasti, sitä paremman pohjan työnantaja luo kestäväälle työsuhteelle ja pois sulkee vaihtuvuuden riskiä pienemmäksi. Hyvä perehdytys antaa myös organisaation henkilöstölle positiivisen kuvan siitä, miten organisaatio kohtelee työntekijöitään.

3.7 Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen

Kasvio ja Tjäder (2007, 188) toteavat, että suurimmalla osalla vuokratyöntekijöistä näkyy tulevaisuuden toiveissa vahvasti vakituinen työ, mutta nykypäivänä on myös niitä vuokratyöntekijöitä, jotka ovat tyytyväisiä työtehtäviensä vaihtuvuuteen. Työhön välineellisesti sitoutuminen ilmenee vuokratyöntekijöiden keskuudessa sitoutumisena yrityksen työtehtäviin, joka tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijät sitoutuvat työhön pääasiassa siinä toivossa, että organisaatio sitoutuisi työntekijään tarjoamalla hänelle vakituista ja pysyvää työtä. Vuokratyö nähdäänkin ennen kaikkea kykyjen näyttämisen kilpailukenttänä, missä työntekijät pääsevät näyttämään taitojaan ja vahvuuksiaan sekä markkinoimaan itseään työskennellessään eri yrityksissä vuokratyöntekijänä. Näin he pystyvät vakuuttamaan ja näyttämään, että juuri he ovat sijoittamisen arvoisia työntekijöitä.

Kasvion ja Tjäderin (2007, 189) mielestä kaikkein rajoittavimpina tekijöinä vuokratyöntekijöiden sitoutumisessa nähdään roolikonflikti ja roolin epäselvyys. Yleensä työntekijät kokevat kuuluvansa työyhteisöön, mutta vuokratyöntekijöiden asemassa he eivät välttämättä koe kuuluvansa asiakasyrityksen työyhteisöön. On asioita ja tilanteita, joissa vuokratyöntekijöitä kohdellaan täysivaltaisina työyhteisön jäseninä, mutta joissakin asioissa tilanne on taas täysin erilainen. Yleensä kaikki työhön liittyvät vaatimukset ovat samat kuin muilla vakituisilla työntekijöillä yrityksessä, mutta sitten yrityksen tarjoamat vastikkeet taas eivät kohtaa.

Kasvio ja Tjäder (2007, 189) näkevät vuokratyöntekijöiden sitoutumisen laskelmoivana sitoutumisena. Vakituisen työpaikan saaminen vaatii työyhteisön normien noudattamista tarkasti ja ahkerointia, joka nähdään yhtenä keinona lisätä työpaikan saamisen mahdollisuuksia. Vuokratyöntekijän silmissä tällainen työpaikka on tavoittelemisen arvoinen työpaikka. Vuokratyö voidaankin nähdä myös tärkeänä

ponnahduslautana kohti vakituista työpaikkaa ja keskeisenä mahdollisuutena saada pysyvä työpaikka.

3.8 Ylisitoutuminen ja sitoutumisen ongelmia

Jyväskylän yliopiston tekemän tutkimuksen mukaan (Feldt ym. 2016) voimakkaalla sitoutumisella eli ylisitoutumisella on työhön negatiivisia vaikutuksia. On tutkittu, että voimakas työhön sitoutuminen kasvattaa tyytymättömyyttä ja epävarmuutta työtä kohtaan. Jyväskylän yliopisto luonnehtii työhön sitoutumista kaksiteräiseksi miekaksi. Toteutettu seurantatutkimus kesti kahdeksan vuotta ja sen mukaan saatiin ajankohtaisia tuloksia voimakkaasta työhön sitoutumisesta, joka psykologian laitoksen tekemän tutkimuksen mukaan johdattaa kasvavaan epävarmuuteen ja kasaantuvan työkuormituksen kierteeseen.

Tutkimuksen mukaan selvisi myös, että organisaatiossa kaikkein sitoutuneimmat työntekijät olivat niitä, jotka olivat tyytymättömiä ponnisteluistaan saamaansa arvostukseen ja palkkaansa. Voimakas sitoutuneisuus koettiin siten, että työntekijät, jotka ahkeroivat enemmän työnsä eteen ja tavoittelivat hyviä tuloksia, kokivat ahkerointinsa erittäin kuormittavina. Aikaisempien tutkimusten mukaan työsitoutuneisuuden on osoitettu olevan positiivisesti yhteydessä työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (Hämäläinen 2016.) Yleisesti sitoutumista on ajateltu aina hyvällä tavalla ja organisaatioissa on pyritty henkilöstön maksimaaliseen sitouttamiseen ja työntekijöiden sitoutumista on pidetty tärkeänä yritykselle.

Jyväskylän yliopisto tutki toimihenkilöitä vuosien 2006 ja 2014 välillä, ja sen alkaessa tutkittavia oli yhteensä 747 ja iältään he olivat alle 36-vuotiaita (Feldt ym. 2016). Tutkittujen tulosten mukaan ylisitoutuneisuus kehittyi työntekijöillä, joita tutkittiin seurantatutkimuksen aikana, pysyvämmäksi työasenteeksi. Tutkimustuloksista erityisen tärkeänä pidetään sitä, että työelämässä kiinnitettäisiin erityistä huomiota työasenteisiin ja erityisesti niiden työntekijöihin työasenteisiin, jotka ovat uransa alkuvaiheessa. (Hämäläinen 2016.)

Myös sen merkitystä korostettiin, että puheeksi tulisi ottaa epäterve työsitoutuminen esimerkiksi kehityskeskusteluissa, esimiestyössä ja työnohjauksessa. Epäter-

ve työsitoutuminen näkyy työntekijän vaikeudesta päästää irti, töihin liittyvistä ajatuksista ja asioista vapaa-ajalla ja sitä kautta hänen sosiaalinen elämä ja suhteet kärsivät epätavallisen paljon liiallisesta työnteosta. Nykypäivänä on suotavaa käydä henkilöstön kanssa keskustelua epäterveen ja terveen sitoutumisen eroista, vaikka se haasteellista olisikin. (Hämäläinen 2016.)

Vattulainen (2015) toteaa, että työhön sitoutumisessa voidaan havaita erilaisia ongelmakohtia. Tänä päivänä suomalaisille työ ei ole enää niin tärkeää kuin esimerkiksi eurooppalaisille. Eurooppalaisten työhön sitoutumista maakohtaisesti verrattuna korkeimmalla asteella työhön sitoutuminen oli Norjassa. Keskimääräistä matalammalla tasolla työhön sitoutuneet palkansaajat olivat Suomessa. Vapaa-ajan merkitys on nykypäivänä suomalaisille suurempi kuin ennen. Tämä on varmasti yksi niistä syistä, joka vaikuttaa sitoutumisen ongelmiin työelämässä.

Tutkimuksessa, jossa selvitettiin palkansaajien työhön sitoutumisen muutoksia ja työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, selvisi, että suomalaisten työhön sitoutuminen suhteessa Euroopan muihin valtoihin on heikentynyt 2000-luvulla (Tilastokeskus 2014). Korkeasti koulutetut ja hieman epävarmat naiset, jotka tunsivat olevansa epävarmoja työssään, kokivat olevansa muita työyhteisön jäseniä sitoutuneempia työhönsä. Palkkaansa tyytyväiset työntekijät kokevat enemmän sitoutumista työhön kuin ne, jotka olivat palkkaansa tyytymättömiä. Edelleenkin hyvät johtamistaidot tulevat taas esille, kun käsitellään sitoutumisen ongelmia ja miten niitä voisi parantaa. Vattulainen (2015) korostaa, että Suomessa tulisi panostaa ensisijaisesti johtamiseen, koska hyvä johtaminen lisää huomattavasti sitoutumista organisaatioon.

3.9 Psykologiset sopimukset

Psykologiset sopimukset voidaan jaotella kahteen pääluokkaan: transaktionaalisiin ja relationaalisiin (Viitala 2013, 85). Transaktionaaliset suhteet muistuttavat kauppasuhteita työntekijän ja organisaation välillä, sillä keskeisintä niissä on taloudellinen lähtökohta. Tässä työntekijän kannalta on usein epävarma tai lyhyt työsuhteen kesto ja tärkein työntekijää motivoiva lähde on työstä ansaittava palkka. Työantaja ei myöskään odota työntekijältä sen enempää muuta kuin sovittua työsuoritusta.

Tällaiset transaktionaaliset suhteet viittaavat usein vuokratyössä ilmeneviin työsuhteisiin, jotka ovat usein lyhytkestoisia (mp.).

Relationaaliset suhteet taas ovat pitkäkestoisia työsuhteita, joihin liittyy muitakin hyötyjä kuin taloudellisten hyötyjen saanti (Viitala 2013, 85–86). Tässä suhteessa kumpikin osapuoli panostaa muuhunkin kuin työsuoritukseen ja rahaan. Voidaan odottaa esimerkiksi ajoittaisia epäitsekkäitä tekoja toisen osapuolen eduksi puolin ja toisin, esimerkiksi työntekijän uhraama aika ja työpanos, kun hän auttaa työnantajaansa selviytymään tiukan paikan tullen. Työnantaja taas puolestaan voi olla armollinen ja ymmärtäväinen työntekijänsä kohdalla, joka ei pysty normaaliin työsuoritukseen yksityiselämässä kohdatun vaikeuden tai trauman vuoksi. Luottamus ja lojaalius kulkevat käsi kädessä relationaalisessa suhteessa. Tärkeänä osana nähdään työntekijän kokemus luottamus siihen, että työsuhde jatkuu, kun työntekijä hoitaa työsuorituksensa huolellisesti. (Viitala mp.)

Psykologisella suhteen laadulla on yhteys työntekijän haluun pysyä organisaatiossa, arvostukseen organisaatiota kohtaan ja etenkin kokemaansa työtyytyväisyyteen (Viitala 2013, 85–86). Psykologisen suhteen ollessa transaktionaalinen on työntekijä töissä pelkästään rahan takia. Tämä voi ilmetä välinpitämättömyytenä tehdä mitään sovittua enempää, kuin on pakko, haluttomuutena olla joustava organisaation edun tai tavoitteiden vuoksi ja työntekijän keskittymisen ja huomion suuntautumisen eri asioihin kuin työhön tai työpaikkaan. Tilanteessa, jossa työntekijät kokevat olevan osa organisaatiota ja kuuluvansa työyhteisöön ovat relationaalisessa suhteessa. Organisaation edun tärkeys oman edun tavoittelun sijasta on tärkeää tämänkaltaisille työntekijöille ja he ovat valmiita tekemään sen eteen töitä, jotta organisaation tavoitteet ja päämäärät saavutetaan (mp.).

4 Motivaatio

4.1 Motivaatio käsitteenä

Motivaatio perustuu ihmisen käyttäytymiseen ja sisäiseen kokemiseen. Motivaatiota on nykypäivänä kuvattu niin sanottuna toiminnan ärsykkeenä, joka saa ihmiset tekemään töitä omien tai ryhmänsä tavoitteiden saavuttamiseksi (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11–12). Motivaatiolla on kolme erilaista osaa, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen (mp.). Motivaation on kuvailtu toimivan käyttäytymisen energian lähteenä, joka saa ihmiset käyttäytymään tietynlaisesti. Käyttäytymistä suuntaa vahvasti motivaatio, jos esimerkiksi pyrimme toteuttamaan jonkin unelman. Käyttäytyminen menee automaattisesti siihen suuntaan motivaation johdattelemana. Motivaatio säätelee myös tietyllä tavalla käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä (mp.).

Tiensuun, Partasen ja Aaltosen (2004, 67–68) mielestä hyvään elämään ja onnellisuuteen pyrkiminen liittyvät myös motivaatioon, ja se nähdään myös jännitystilana, joka johdattaa ihmisen liikkeelle. Sana motivaatio tarkoittaakin alun perin liikumista. Motivaation voi siis nähdä elämän liekinä ja eräänlaisena polttoaineena, jota ihminen tarvitsee mennessään eteenpäin elämässään.

Tiensuu ym. (2004, 67–68) korostavat, että jos ihmiseltä ei löydy ollenkaan motivaatiota, on se jollain lailla merkki elämänhalun menettämisestä ja siitä, että jotain puuttuu. Elämän laatuun motivaatio vaikuttaa merkittävästi, ja se ei ole ainoastaan tehokkuuteen vaikuttava tekijä. Sitä voidaan myös ajatella voimavarana, joka on kytköksissä vahvasti ihmisen hyvinvointiin. Ihmisiä motivoitaessa on hyvä muistaa ensisijaisena ihmisten hyvinvointi, jonka jälkeen voidaan ajatella vasta esimerkiksi organisaation tuottavuuden kehittymistä ja kasvamista.

Tiensuu ym. (2004, 67–68) painottavat, että motivaatio ei missään nimessä ole työväline, jolla ainoastaan pyrittäisiin kehittämään organisaation tehokkuutta. Aitoa motivoitumista ei tapahdu, jos ihminen tuntee, että hänet nähdään vain apukeinona organisaation toiminnan hyväksi. Ihminen motivoituu silloin, kun hänet nähdään arvokkaana.

Motivaatiota tarkastellessa sen voi perustaa aina yhteen kysymykseen, joka on miksi? Minkä vuoksi ihminen tekee jotain asiaa tai on tekemättä? Tutkimuksien perusteella voidaan vahvistaa se, että motivaatio välittyy ihmisestä toimintaan sitoutumisella, kovalla yrittämisellä, suoritusten laadulla ja tehtävien haasteellisuu-
della. (Liukkonen ym. 2006, 12.) Henkilö, joka on äärimmäisen motivoitunut, sitou-
tuu vahvasti työyhteisöön ja sen toimintaan, panostaa paljon omaan yrittämiseen,
suoriutuu määrätyistä tehtävistä onnistuneesti ja keskittyy huolellisesti siihen mitä
on tekemässä (mp.).

4.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio on luonteeltaan reaktiivista, joka mielletään olemassa oleviin
uhkiin vastaamiseksi ja voimavarojen keräämiseksi selviytymisen kannalta (Martela
& Jarenko 2014, 14). Motivaatiolähteet ovat taloudellisia, joita ovat esimerkiksi
työstä saatava palkkatulo. Taloudellisilla motivaatiolähteillä on tietenkin merkitys-
tä, mutta ainoastaan niiden varassa oleva motivaatio ei muodosta kestäväää moti-
vaatiotilaa. (Leiviskä 2011, 49.)

Ulkoisessa motivaatiossa nähdään erityisesti tekemisen olevan pääroolissa, jonkin
ulkopuolisen tavoitteen toteuttamiseksi. Tekeminen tuntuu tympeältä ja tuntemuk-
set ovat negatiiviset. Yksilö kuluttaa huomattavasti henkisiä voimavarojaan pus-
kemalla itseään väkisin tekemään asioita, jotka eivät ole mieleisiä. Ulkoinen moti-
vaatio tarkoittaa keppi- ja porkkanamotivaatiota, jossa henkilön rooli on passiivi-
nen, joka saadaan eteenpäin yksinomaan käyttäen myönteistä porkkanaa tai kiel-
teistä keppiä. (Martela & Jarenko 2014, 14.)

Martela ja Jarenko (2014, 15) katsovat, että kontrolloiva johtamistyyli aiheuttaa
merkittävää vahinkoa yritykselle ja luo passiivisia työntekijöitä toimintaympäris-
töön, joka myös vahingoittaa asiakaspalvelun laatua sekä vahingoittaa uusien in-
novaatioiden syntymistä organisaatioissa. Henkilöstön kontrollointi, tiukan valvon-
nan alla pitäminen ja tarjoamalla heille porkkanoita palkkioina siinä toivossa, että
he eivät pääse luistamaan työtehtävissään, on katastrofaalinen ennuste yrityksen
toiminnalle. Työntekijöitä kontrolloidessa väärin, sitä vähemmän he tulevat teke-

mään mitään ylimääräistä yrityksen eduksi, sillä he tulevat tekemään tasan ne tehtävät ja asiat mitkä heidän on pakko tehdä.

4.3 Sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio luokitellaan proaktiiviseksi, jossa yksilö hakeutuu oma-aloitteisesti tekemään häntä kiinnostavia ja innostavia asioita (Martela & Jarenko 2014, 14). Erityyppiset tehtävät voivat niin sanotusti vetää henkilöä puoleensa, ja näin hän kokee tarvetta heittäytyä tekemiseen mukaan riippumatta siitä, onko tarjolla minkäänlaista palkkiota. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että henkilö kokee pelkästään tekemisen jo itsessään nautinnollisena (mp.).

Martela ja Jarenko (2014, 14) toteavat, että yleisesti ihminen haluaa osallistua ja tehdä sisäisesti motivoituneita aktiviteetteja eikä hän joudu tekemään niitä pakonomaisesti, koska energia virtaa tekemiseen itsellään eli luonnollisesti. Tällainen tekeminen ei sen vuoksi kuormita yksilöä samassa määrin kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen, koska on todettu, että sisäinen motivaatio heijastuu yksilöstä itsestään (mp.). Se nähdään seurauksena aktiivisesta tekemisestä, tehdä juuri niitä asioita, jotka tuntuvat mielekkäiltä.

Henkilöstä, joka on sisäisesti motivoitunut ja niin sanotusti sisäistänyt motivaationsa, tietynlainen tekeminen tuntuu arvokkaalta, koska se on yhdistynyt hänelle tärkeisiin arvoihin ja tavoitteisiin (Martela & Jarenko 2014, 14–15). Kaikista vahvin motivaation muoto on sisäsyntyinen motivaatio (mp.). Martela ja Jarenko katsovat, että se on luonteeltaan häilyvämpää ja usein huomattavampaa pitkäjänteisen suorittamisen kannalta, että yksilön sisäistetty motivaatio on vahvalla tasolla. Sanotaan, että sisäistetty motivaatio on työelämän kannalta erittäin hedelmällinen ja laajentaa mahdollisuuksia henkilön tukemiseen ja ohjaamiseen yhteisten päämäärien saavuttamiseksi.

Sisäisessä motivaatiossa on myös kolme tärkeää päätekijää, joita ovat yhteisöllisyys, omaehtoisuus ja kyvykkyys (Martela & Jarenko 2014, 16). Näitä sisäisen motivaation päätekijöitä on myös joskus aikanaan kutsuttu vastuuksi, vapaudeksi ja virtaukseksi. Sanotaan, että yhteisöllisyys muotoutuu kahdesta asiasta. Ihmisen

tuntemasta vuorovaikutuksesta toisiin ja myös hänen omasta tuntemuksestaan siitä, että hän saa aikaan hyviä ja onnellisia asioita muille ihmisille oman tekeminsä kautta. Omaehtoisuus on tekemistä omilla ehdoilla ja tekemisen ei pitäisi koskaan olla tai tuntua pakonomaiselta vaan sen tulisi olla itsestä lähtöisin. Kyvykkyyden merkitys puolestaan on henkilön kokemaan tunnetta, että hän saa aikaan asioita ja tekeminen sujuu ongelmitta. Martela ja Jarenko (mp.) toteavat, että näiden kolmen elementin ollessa kohdallaan ja tasapainossa voi ihminen löytää sisäisen motivaationsa niin opiskelussa, työssä kuin harrastuksissakin.

Viime vuosien saatossa sisäiseen motivaatioon on yhdistetty käsite flow. Sisäinen motivaatio, osaamisen ja haasteiden yhtenäisyys liittyvät yhteen tuottaen siitä tasapainoisen kokonaisuuden (Leiviskä 2011, 50). Silloin, kun edessä on niin kiinnostava tehtävä, että se vie ihmisen kokonaan mukaansa, syntyy flow-kokemus. Flow-kokemuksen tunnistaa siitä, että ihmisellä on voimakas tunne, että hänen kykynsä kohtaavat tulevan haasteen tai tehtävän kanssa ja hän tekee täsmälleen sitä, mikä häntä oikeasti kiinnostaa. Mahdollisuus keskittyä toimintaan huolellisesti, työn suorittaminen kunnialla loppuun, vaivattomuuden ja hallinnan kokemus ja palaute ja tavoitteet mahdollistavat tällä tavoin flow-kokemuksen syntymisen (mp.).

4.4 Työmotivaatio

Työmotivaation merkitys koostuu järjestelmästä, joka säättää suunnitelmallista työkäyttäytymistä ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden mukaan. Työmotivaatio rakentuu tietynlaiseen muotoon, johon liittyy neljä eri osaa: muoto, suunta, kesto ja voimakkuus. (Viita 2013.) Muoto koostuu ihmisen sisäisestä vireystilasta, jota voidaan pelkästään arvioida likimääräisesti (Laine 2013). Suunta viittaa ihmisen työkäyttäytymiseen, joka kohdistuu jonnekin (ml.). Toivottuna tapauksena Laineen mukaan olisi, että työntekijän ja organisaation tavoitteet kulkisivat samaan suuntaan. Ihmisen motivaation tason kesto voi vaihdella pysyvästä hetkellisestä (ml.). Ihmisen motivaation tason voimakkuus vaihtelee samalla tavoin motivaation keston kanssa.

Työmotivaatioon on todettu vaikuttavan suuresti sen sisältötekijät, jotka on jaettu tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin (Viita 2013). Motivaatiotekijät koostuvat

tyytyväisyyttä muodostuvista tekijöistä. Nämä tekijät saavat aikaan työntekijässä tyytyväisyyttä, myönteisyyttä ja huomattavaa asennetta. Näitä ovat muun muassa eteneminen uralla, tilaisuus kehittyä, vastuu ja kiitoksen saaminen.

Hygieniatekijät eli tyytymättömyystekijät eivät kohdistu työtehtäviin, vaan ne liittyvät fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön, aiheuttaen negatiivista suhtautumista työskentelyolosuhteisiin, esimieheen ja työturvallisuuden noudattamiseen (Viita 2013). Erilaiset tekijät saavat siis aikaan tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä. Ihmisen tiedollisia ajattelu- ja päätösprosesseja tarkastellessa ne liittyvät työmotivaation prosessiteorioihin, jotka pohjautuvat kognitiiviseen psykologiaan. Ihmisten tehdessä päätöksiä tietoisesti on tuloksena työmotivaatio ja kun ihmiset arvioivat työjälkeään, syntyy niiden arvioiden pohjalta motivaatio.

Ihmiset vertaavat palkkiotaan ja työpanostaan oikeudenmukaisuusteorian mukaan toisten ihmisten samanarvoisiin tai omiin edellisiin kokemuksiinsa (Viita 2013). Odotusarvoteorian mukaan odotus motivoi käyttäytymistä ja se määrittelee teorian kolme ensisijaista työmotivaatioon kuuluvaa tekijää, joita ovat: odotukset, välineellisyys ja valenssi (Laine 2013). Ihmisen ahkerointien ja työsuorituksen taustalla ovat odotukset. Ihmisen arvio omaa työsuoritustaan kohtaan, johon liittyy välineellisyys, edesauttaa palkan saamista. Valenssi puolestaan merkitsee sitä, miten toivottavana ihminen pitää yksityisesti käyttäytymisensä tavoitetta.

Päämääräteorian mukaan merkittävä rooli työmotivaatiossa on ihmisen tavoitteilla, joiden avulla tahdotaan täyttää haluja ja tunteita (Laine 2013). Näiden tavoitteiden taustalla ensisijainen tarkoitus on arvoilla, joita ihminen pitää merkityksellisinä ja jotka hallitsevat toiminnan ohjausta. Päämäärien saavuttamisessa motivointi suuntautuu haluttuun ja onnistuneeseen työsuoritukseen, johon vaikuttaa ennen kaikkea sitoutuneisuus, onnistuminen ja tavoitteet, jotka ovat tarpeeksi haasteellisia.

Motivaation voi kadottaa hyvinkin herkästi, koska ihmisen toimintaa ohjaavat aina tunteet (Virtanen 2014). Työn puuduttavuus on tänä päivänä yleistä ja esimerkiksi yhdysvaltalaisen Gallup-organisaation mukaan tehdyssä tutkimuksessa vuonna 2014 todettiin, että vain joka kolmas työskentelevistä ihmisistä on innostunut työstään ja tuntee työtehtäviensä olevan mielekkäitä (Repo 2016). Nykypäivänä organisaatioissa voi työskennellä yksi tai useampikin henkilö, jotka ovat kadottaneet

työmotivaationsa. Paljon on puhuttu työn tympivyydestä ja mitä sellaiselle tehdään, kun ihminen menettää täysin mielenkiintonsa työtänsä kohtaan. Nämä ovat varmasti niitä kysymyksiä, joihin jokainen haluaisi selkeän vastauksen.

Virtasen (2014) mukaan sisäisen motivaation tärkeyttä ei voi korostaa tarpeeksi, koska kaikki, miten ihminen ajattelee, tuntee tai tekee, lähtee ihmisestä sisäلتä. Yrityksen rakenteet eivät aina välttämättä huomioi työntekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla. Ajatus yrityksestä koneena muodostuu hyvinkin helposti. Yrityksen ajatellaan koostuvan vain erilaisista osista, jotka ovat helposti korvattavissa.

Virtanen (2014) toteaa myös, että työympäristössä yleisesti hallitseva negatiivisuus syö myös työmotivaatiota merkittävästi. Positiivisuuteen ei kiinnitetä välttämättä niin paljon huomiota kuin siihen tulisi kiinnittää, vaan sitä ajatellaan jonkinlaisena koristeena. Positiivisuudella on moniulotteinen luonne, joka koostuu luotamuksesta, reiludesta, kunnioittavuudesta ja kiinnostuvuudesta, mutta niihin ei vain kiinnitetä tarpeeksi huomiota.

Virtasen (2014) mielestä hyvinvointiin kiinnitetään myös liian vähän mielenkiintoa ja annetaan liian vähän arvoa, vaikka hyvinvoiva henkilökunta on avain yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen. Sisäisen motivaation kasvamisen myötä myös tuloskyky ja osaaminenkin paranevat, joten johtamisen sektorilla pitäisi lisätä enemmän positiivisia tunteita, yhteisöllisyyttä ja avointa keskustelua. Vain oikeassa toimintaympäristössä ihmiset pystyvät olemaan ylittse kaiken niiden tavoitteiden, mitä he koskaan uskoivat pystyvänsä olemaan.

Työmotivaatio koostuu monista eri tekijöistä, mutta palkitsemiskokemus on tärkeässä roolissa ja siihen kuuluvat neljä eri osaa: suunnitelmallisuus, viestintä, soveltaminen ja oikeudenmukaisuuden tunteminen (Virtanen 2014). Hyvä palkitsemiskokemus vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden työsuorituksiin ja yrityksen toiminnan parantumiseen sekä tuottavuuden kasvuun (ml.). Karjalainen (2015) puolestaan toteaa, että korkeasta työmotivaatiosta on suuresti hyötyä organisaatiolle kuin työntekijälle itselleen. Organisaatioon sitoutuminen ja sen tulos riippuukin suuresti työntekijöiden hyvästä työmotivaatiosta. Työympäristössä viihtyminen ja poissaolot ovat myös huomattavasti vähäisempiä, kun organisaatiossa on motivoituneita ja hyvinvoivia työntekijöitä. Merkittävänä kilpailuetuna nähdään henkilökunnan kor-

kea työmotivaatio ja se voi olla myös huomattava kilpailuetu muihin organisaatioihin nähden.

5 Tutkimus ja tutkimustulokset

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällinen tutkimus, joka pyrkii yleistämään. Tutkimuksen perusideana on kysyä tietyltä joukolta tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. (Kananen 2008, 10.) Kvantitatiivista tutkimusta voidaan myös kutsua toisella nimellä, joka on tilastollinen tutkimus (mp.). Sen avulla myös prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyvät kysymykset selviävät tutkijalle. Se edellyttää kuitenkin sitä, että otoksen on oltava tarpeeksi iso ja merkitsevä.

Heikkilä (2008, 16–18) mainitsee, että yleensä aineistoa kerätessä käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, ja niissä toimivat kätevästi valmiit vastausvaihtoehdot. Tuloksia voidaan myös elävöittää kuvioden tai taulukoiden muodossa ja asioita esittää numeeristen suureiden avulla, joka myös monesti helpottaa lukijaa ymmärtämään tutkimuksen tuloksia kokonaisvaltaisesti. Monesti halutaan myös selvittää tutkittavassa ongelmassa heijastuneita muutoksia tai asioiden välisiä riippuvuuksia (mp.). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selkeämmin erottuvat sen eri vaiheet, joita ovat: aineiston keruu, käsittely ja johtopäätösten tekeminen, jotka yhdistyvät tiiviisti toisiinsa. Kvantitatiivinen tutkimus vastaakin siis näihin kysymyksiin: Missä? Mikä? Kuinka usein? Paljonko?

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuodaan esille erityisesti tiedon luotettavuutta, perusteluja ja yksiselitteisyyttä ja se perustuu positivismiin. Positivismiin tavoitteena on pyrkiä absoluuttiseen ja objektiiviseen totuuteen. Päämääränä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on saada aikaan luotettavaa, perusteltua ja yleistettävää tietoa. (Kananen 2008, 10.)

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Syy miksi päädyttiin määrälliseen tutkimusmenetelmään, on se, että saataisiin koko VMP Pohjanmaan alueen vuokratyöntekijät mukaan tähän tutkimuk-

seen (sis. Seinäjoen, Vaasan ja Kokkolan toimipisteet) ja, että siihen osallistuvat vuokratyöntekijät edustaisivat eri ammattialoja. Näin varmistamme sen, että saamme vastaustuloksiin useamman ihmisen mielipiteen, joka ei rajaa tutkimuksen tuloksia yhden ammattialan edustajan ja mielipiteen varaan. Kyselyn perusjoukkona toimi VMP Pohjanmaan 297 vuokratyöntekijää.

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä apuna käyttäen Webropol-kyselyohjelmaa. Kyselyä laadittaessa Webropol on luotettava ja helppokäyttöinen kyselyohjelma ja käytössä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Ohjelman käyttäminen onnistui näppärästi kotoa käsin omilla koulun tunnuksilla. Sähköinen kysely (liite 5) toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajan VMP Groupin yrittäjän Antti Martikaisen toimesta ja opinnäytetyöohjaaja Ulla Aution avustuksella.

Kysymysten tarkoitus oli muodostua muutamista taustaa selvittävästä kysymyksistä ja muiden kysymysten oli tarkoitus selvittää tutkimusongelmaa. Kysymyksiä lähdettiin miettimään yhdessä Antti Martikaisen kanssa ja kysymysten haluttiin olevan mahdollisimman selkeitä ja että niitä on sopiva määrä, jotta ihmisillä riittäisi mielenkiintoa niiden vastaamiseen. Kysymysten haluttiin selvittävän mahdollisimman tarkasti tietenkin tutkimusongelmaa: Kuinka sitoutuneita vuokratyöntekijät ovat ja mihin he sitoutuvat? Mikä vuokratyöntekijöitä motivoi? Avoimia kysymyksiä ei haluttu ottaa mukaan kyselyyn, koska haluttiin mahdollisimman yksinkertainen kysely aikaiseksi, johon vuokratyöntekijöillä olisi mahdollisimman helppo ja matala kynnyks vastata. Tämän vuoksi kyselylomakkeen kysymykset jätettiin suppeaksi toimeksiantajan toiveesta.

Päädettiin 15 asteikkokysymykseen, joista kolme ensimmäistä on vastaajan taustaa selvittäviä eli demografisia kysymyksiä. Vastaajan taustakysymyksillä haluttiin selvittää perinteisesti sukupuoli, ikä ja kuinka kauan on työskennellyt VMP Groupilla. Kaksi kyselylomakkeen kysymystä oli sellaista, joihin oli enemmän kuin yksi vastausvaihtoehto. Kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua VMP:llä työskennellessäsi, kysymyksessä oli neljä eri motivoivaa asiaa, joihin kaikkiin piti valita kuinka paljon niistä vaihtoehtoista mikäkin motivoi. Miksi teen vuokratyötä, kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon, koska ei haluttu rajata sitä vain yhteen vaihtoehtoon, koska ihmisillä voi olla useampia syitä vuokratyön tekoon, mutta maksimissaan sai valita kolme eri vaihtoehtoa.

Mihinkään kyselyn kysymyksiin ei haluttu pakottaa vastaajia vastaamaan, koska sellainen ei anna kovin hyvää kuvaa yrityksestä. Jos vastaaja ei vain halua vastata tai hän ei ymmärrä kysymystä, on ikävää pakottaa häntä vastaamaan. Muutamassa kysymyksessä, jossa kysytään suoraan asiaa, esimerkiksi: Koetko olevasi sitoutuneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi ja koetko olevasi motivoituneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi, on laitettu kolme eri vaihtoehtoa, jossa on vaihtoehto en osaa sanoa. Tässä tapauksessa oli tärkeää laittaa vaihtoehto en osaa sanoa, koska voi myös hyvinkin olla, että vastaaja ei tunne kumpaakaan hänelle sopivaksi vaihtoehdoksi. Kyselyssä yritettiin parhaalla mahdollisella tavalla ottaa huomioon kyselyn vastaajat, kysymysten laatu ja vastausvaihtoehdot, jotta saataisiin aikaiseksi mahdollisimman hyvä ja tutkimusongelmaan vastauksia tuottava kysely. Kyselyn kysymykset, saatekirje (liitteet 1 ja 2) ja muistutusviesti (liitteet 3 ja 4) lähetettiin vastaajille suomeksi ja englanniksi, koska osa vuokratyöntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia, etenkin Vaasan seudulla.

Asteikkokysymykset ovat mielipidekysymyksiä ja apuna käytettiin Likertin asteikkoa 1–4. Likertin asteikko mittaa käyttäytymistä ja asenteita ja se on yksi luotettavimmista ja suosituimmista tavoista kyselyjä tehtäessä. Yksinkertaisten kyllä/ei väittämien sijasta pystytään mittaamaan vastaajien mielipiteiden eri asteita esimerkiksi kuinka tärkeäksi tai ei niin tärkeäksi vastaajat tuntevat jonkun asian olevan. Tämä tapa on hyödyllinen myös hieman vaikeampia ja arkaluontoisempia asioita kysyttäessä. Likertin asteikkoa käyttämällä kyselyn vastaukset auttavat helposti tunnistamaan parannuksen tarpeessa olevat ongelmakohdat tehokkuutta, mielipiteitä tai laatua tutkiessa (Survey Monkey 2017). Tähän kyselyyn 1–4-asteikko oli toimiva ja selkeä, vaikka usein kyselyissä näkee 1–5-portaalaisia tai jopa 1–7-portaalisiakin asteikkoja.

Kysely lähetettiin VMP Pohjanmaan 297 vuokratyöntekijälle, jotka edustavat monia erilaisia ammattialoja, joita ovat esimerkiksi: rakennusteollisuus, teknologiateollisuus, muu teollisuus, hoiva-, sosiaali- ja terveydenhuolto, hotelli- ja ravintola, kauppa- ja palveluala ja ICT, taloushallinto- ja toimistoala. Kyselyn vastausaika sijoittui aikavälille 20.2–6.3.2017, ja vuokratyöntekijöillä oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Vastausaika oli sopivan mittainen, koska kuukauden vastaamisaika

olisi ollut turhan pitkä. Kyselylomaketta testattiin ennen varsinaista lähettämistä yhteensä kuusi kertaa kolmelle eri henkilölle ja varmuuden vuoksi lähetin sen myös vielä muutamaan kertaan itselleni. Testaamisella haluttiin vielä hioa saatekirjeen ulkoasua, testata kyselylomakkeen linkin toimivuutta ja kyselylomakkeen kysymyksien ulkoasua sekä vastausvaihtoehtojen toimivuutta.

5.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän luotettavuutta. Puhuttaessa tutkimuksen reliabiliteetista tarkoitetaan tutkimuksen tuloksien tarkkuutta eli tutkimustulosten pysyvyyttä. (Kananen 2008, 79.) Tutkimuksessa ilmenneiden tulosten ei saa olla sattumanvaraisia (Heikkilä 2008, 30–31). Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan samanlaisia tuloksia, jos se uusittaisiin toisen kerran. Heikkilä toteaa, että on otettava myös huomioon, että yhteiskunnan vaihtelevuus ja monimuotoisuus voi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, koska yhden laaditun tutkimuksen aikaansaannokset eivät välttämättä vaikuta toisessa yhteiskunnassa tai tietyssä aikana. Heikkilän mukaan saavuttaakseen luotettavia tuloksia tutkijan tulee olla tarkka ja kriittinen, ja tärkeää on valita käyttöön ainoastaan sellaisia analysointimenetelmiä, jotka tutkija hallitsee tarpeeksi hyvin.

Heikkilä (2008, 30–31) painottaa, että on myös tärkeää varmistaa, ettei tutkimuksen kohderyhmä ole vino ja että tutkimuksen otos edustaa koko perusjoukkoa, jota tutkitaan. Jos tutkimuksessa tutkitaan ainoastaan perusjoukkoon liittyviä ryhmiä, se ei tarjoa tietoa koko kohderyhmästä. Tapauksessa, jossa tekisimme kyselyn vain Seinäjoen alueen vuokratyöntekijöille, emme saisi kokonaiskuvaa Pohjanmaan alueen vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta ja motivaatiosta.

Tämän opinnäytetyön tutkimusosion reliabiliteettia tukee se, että tutkittiin VMP Pohjanmaahan/Vimida Oy:öön kuuluva koko perusjoukko. Vastajamäärä ei jäänyt pelkästään yhden kaupungin vuokratyöntekijöiden varaan, eikä se jäänyt myöskään tietyn ammattialan edustajiin. Kuitenkin tämän tutkimuksen luotettavuutta rajoittaa kyselyn vastajamäärän niukkuus. Vastajamäärä jäi aika pieneksi, jonka vuoksi tätä tutkimusta ei voida pitää ihan täysin luotettavana, mutta tulokset ovat kyllä suuntaa antavia.

Jos tästä samasta aiheesta tehtäisiin uudestaan täysin samanlainen kvantitatiivinen tutkimus sähköisenä kyselynä, voisin todeta, että tutkimustulokset olisivat luultavasti samanlaiset tai ainakin hyvin lähellä samoja tutkimustuloksia. Riippuen tietenkin jos tutkimus tehtäisiin vuoden päästä uudelleen, voisivat tutkimustulokset olla erilaiset, koska ihmisten mielipiteet ja sitoutumiseen ja motivaatioon liittyvät asiat ovat kuitenkin melko helposti muuttuvia. Tämän tutkimuksen tulokset jäävät kuitenkin vain suuntaa antaviksi kyselyn pienestä vastaajamäärästä johtuen, mutta tutkimuksen avulla on saatu kuitenkin jonkin verran tietoa VMP Pohjanmaan/Vimida Oy:n vuokratyöntekijöiden sitoutumisen ja motivaation laadusta.

Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän pätevyyttä ja myös luotettavuutta, kuten reliabiliteettikin (Kananen 2008, 81–83). Mittari on pätevä, luotettava eli validi, jos se mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Oikean tutkimusmenetelmän käyttäminen, oikean mittarin valinta ja oikeita asioita mittaamalla validiteetti on varmistettu. Mittarin tarkka määrittely ja dokumentointi auttavat validiteetin eli hyvyyden arvioinnissa. Kananen huomauttaa, että omia vaatimuksiaan ja haasteitaan aiheuttaa myös kieli, koska tutkimuksessa käytettyjen kysymysten kielen tulisi olla erittäin selkeää ja ymmärrettävää niin, että jokainen tutkimuksen vastaaja ymmärtäisi kysymykset samalla tavalla.

Heikkilän (2008, 29–30) mielestä tutkija tutkii usein väärinä asioita, jos hän ei ole määritellyt selkeää linjaa ja tavoitteita tutkimukselleen. Systemaattisen virheen puuttumisella tarkoitetaan validiutta. Suoritetut mittaukset ovat keskimäärin oikeita validia mittaria käyttäen. Kuitenkin jos mitattavia muuttujia ja käsitteitä ei ole selkeästi definioitu, eivät tuloksetkaan voi olla valideja. Huolellinen suunnittelu etukäteen, tarkoin hankittu tiedonkeruu, perusjoukon tarkka määrittely ja korkea vastausprosentti edesauttavat Heikkilän mukaan validin tutkimuksen onnistumista, koska validiutta on vaikea tarkastella jälkikäteen.

Tämän opinnäytetyön tutkimusosion validiteettia tukee hyvin suunnitellut kysymykset yhteistyössä yrittäjän Antti Martikaisen ja opinnäytetyön ohjaajan Ulla Aution kanssa. Kyselylomakkeen kysymykset ovat tarkkaan mietitty opinnäytetyön teoriaosuuden pohjalta ja niissä on otettu huomioon, että ne vastaavat tutkimusongelmaan. Kyselylomake on tehty mahdollisimman yksinkertaiseksi ja tiiviiksi, jotta kyselyyn vastaajan olisi siihen mahdollisimman helppo vastata.

Kysymysten kieltä ja ymmärrettävyyttä on testattu ja tehty muutoksia ennen varsinaista lähettämistä. Kuitenkin tulkintavirheet ovat aina mahdollisia sähköisiä kyselylomakkeita toteuttaessa. Ihmiset voivat ymmärtää asian eri tavalla, jos he eivät esimerkiksi lue kysymystä huolellisesti tai keskity kysymyksiin vastaamiseen, vaikka ne olisivat kuinka selkeästi kyselylomakkeessa ilmaistu. Sähköisessä kyselylomakkeessa ei ole mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä, joten se voi heikentää tutkimuksen validiutta. Ennakkoluulot sähköisiä kyselyjä kohtaan, haluttomuus vaikuttaa oman työpaikan toiminnan kehittämiseen ja kysymyksiin vastaamisen pelko voivat vaikuttaa tutkimukseen negatiivisesti ja heikentää sen validiutta.

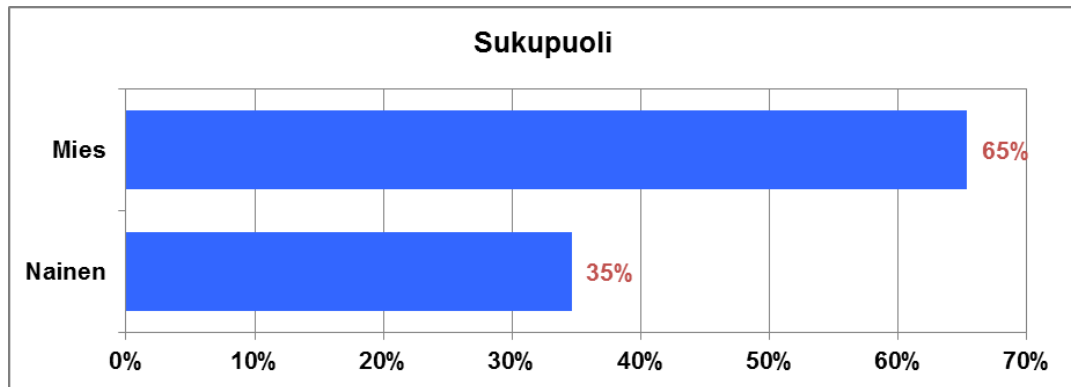
5.4 Tutkimustulokset

Sähköinen kyselylomake lähetettiin 297 VMP Pohjanmaan/Vimida Oy:n vuokratyöntekijöille (sis. Seinäjoen, Vaasan ja Kokkolan toimipisteet, N=297). Kyselyyn vastasi 27 henkilöä eli vastaajamäärä jäi noin 10%:iin. Kysymykset K1–K3 selvittivät vuokratyöntekijöiden taustatietoja eli ikää, sukupuolta ja kuinka kauan on työskennellyt VMP:llä. Kysymykset K4–K15 selvittivät vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon liittyviä tekijöitä. Kyselylomakkeen vastaukset on esitelty järjestyksessä taulukkomuodossa.

K1: Sukupuoli

Vastattuja: 26, ohitettuja: 1

Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma (kuvio 3) oli miesvaltainen. Kyselyyn vastanneita miehiä oli 65% ja naisia 35%. Vuokratyöntekijöiden sukupuoli vaihtelee suhteellisen paljon eri toimialoilla, joten voidaan päätellä, että miespuoliset vastaajat olivat luultavasti enemmän miesvaltaisilta aloilta esim. rakennusteollisuuden, teknologiateollisuuden ja muun teollisuuden aloilta.

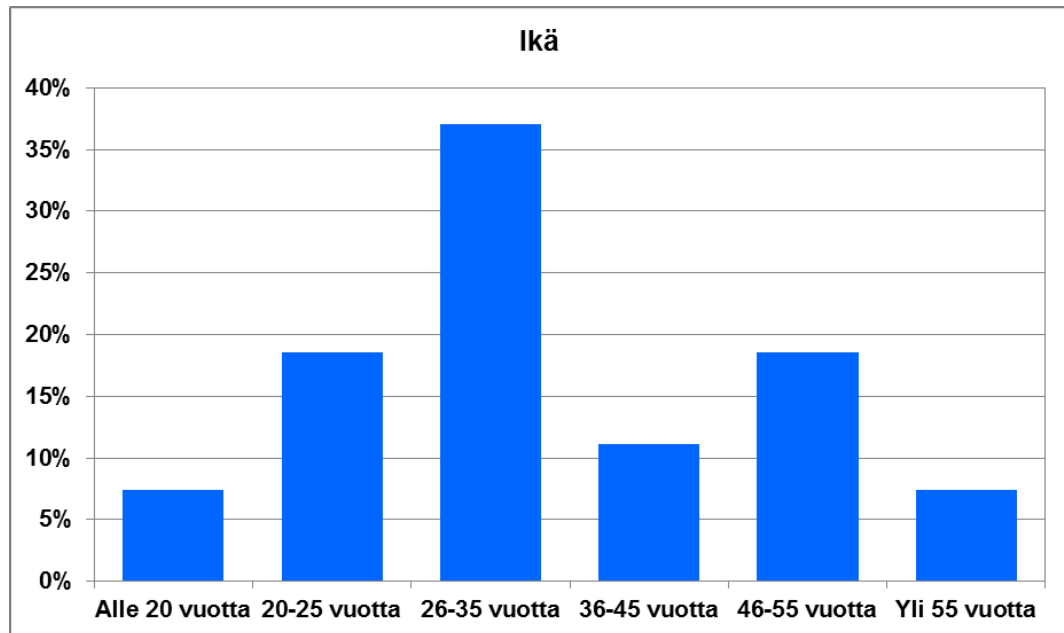


Kuvio 3. Sukupuolijakauma.

K2: Ikä

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Vastaajien ikäjakaumassa (kuvio 4) näkyy, että suurin osa (37%) VMP:llä työskentelevistä vuokratyöntekijöistä oli 26–35-vuotiaita. Yleensä vuokratyöntekijät ovat aika nuoria, joten ajattelin, että 20–25-vuotiaita olisi enemmistö, mutta ne tulevatkin vasta toisena, jaetulla sijalla 46–55-vuotiaiden kanssa. Tietenkin vuokratyöntekijänä voi työskennellä minkä ikäinen henkilö tahansa, mutta yleensä nuoria vuokratyöntekijöitä on suhteellisesti suurempi määrä. Kuitenkin tuloksissa täytyy huomioida, että kyselyyn vastanneiden määrä jäi kuitenkin vain 10%:iin eli 27 henkilöön, minkä pohjalta vastaukset analysoidaan. Tutkimuksen tulokset ovatkin siis vain suuntaa antavia.



Kuvio 4. Ikäjakauma.

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 19% oli 20–25-vuotiaita, 19% 46–55-vuotiaita ja 11% oli 36–45-vuotiaita. Vähemmistö VMP:llä työskentelevistä vuokratyöntekijöistä olivat alle 20–vuotiaita (7%) ja yli 55–vuotiaita (7%). Yli 55-vuotiaitakin henkilöitä löytyi myös jonkin verran kyselyn pieneen vastaajamäärään nähden, joten voidaan siis todeta, että VMP:llä on kaiken ikäisiä ihmisiä töissä, eikä ainoastaan nuoria vuokratyöntekijöitä. Ura vuokratyöntekijänä ei ole vain nuorille, vaan siitä voi tehdä työuran itselleen minkä ikäisenä tai missä tahansa elämänvaiheessa.

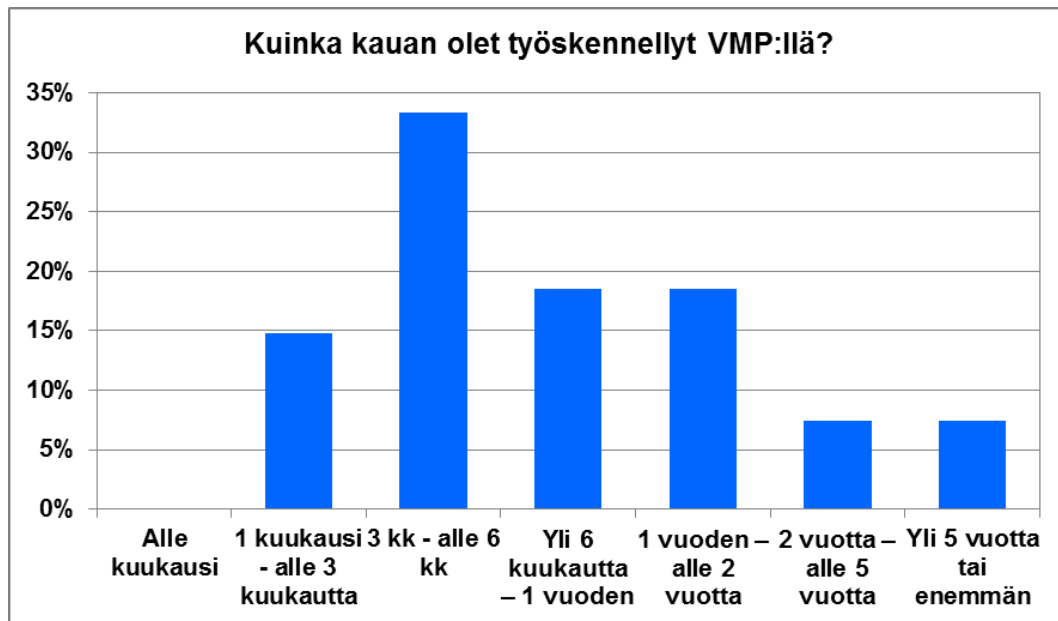
K3: Kuinka kauan olet työskennellyt VMP:llä?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kolmannessa kysymyksessä (K3) selvitettiin vastaajien työsuhteen kestoa VMP:llä. Usein henkilöstövuokrausalalla työsuhteet ovat aika lyhyehköjä tai tilapäisiä, mutta nykypäivänä työsuhteiden pituus voi olla yllättävänkin korkea. Ihmisten ajatukset vuokratyöstä ovat parantuneet ja suuri halu vaikuttaa itse työaikoihin– ja paikkoihin on selkeästi kasvussa.

Kuviossa 5 kuitenkin näkyy, että vastaajista suurin osa eli 33% oli työskennellyt 3–6 kuukautta. Seuraavaksi suurin vastausprosentti oli yli 6 kuukauden –1 vuoden

(19%) ja 1 vuoden–alle 2 vuoden (19%) työsuhteissa. 1 kuukauden–alle 3 kuukauden työsuhteessa oli ollut 15% kyselyyn vastanneista. Kyselyn 27 vastanneiden joukosta löytyi kuitenkin myös yhteensä 15% vastanneita, jotka olivat työskennellyt VMP:llä 2 vuotta–alle 5 vuotta ja yli 5 vuotta tai enemmän. Tämä kertoo siitä, että kaikille vuokratyö ei ole pelkkä väliaikainen ratkaisu vaan pysyvä urapolku ja osa vuokratyöntekijöistä työllistyy suoraan asiakasyritykseen jonkin ajan kulluttua. Vuokratyössä ei ole siis läheskään aina kyse pelkistä määräaikaissuhteista ja tilapäisestä ruuhkahuippujen tasoittamisesta.



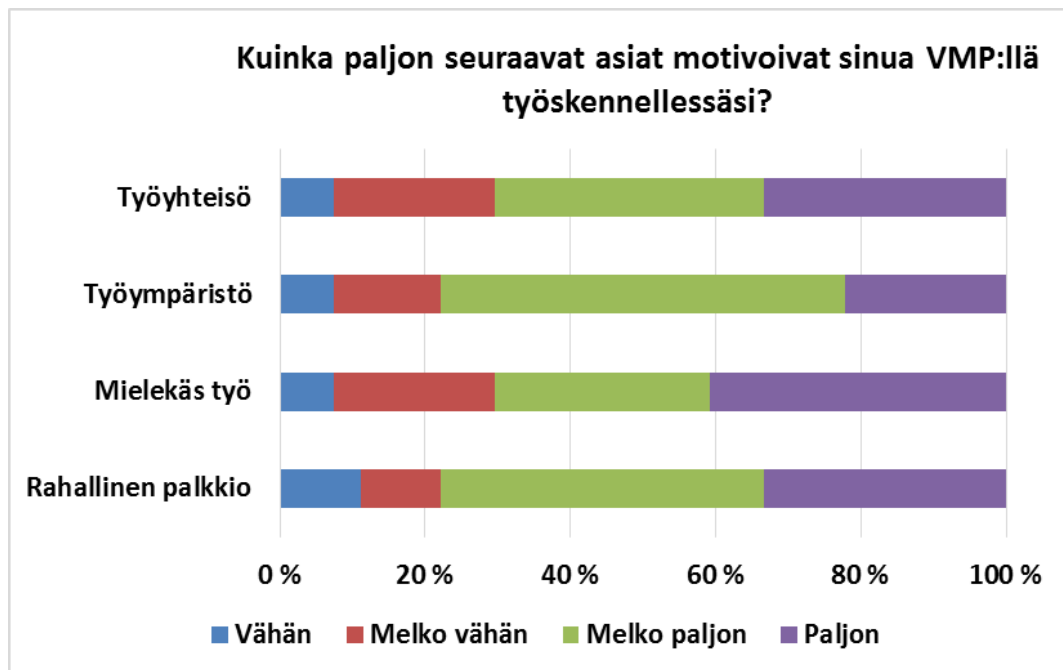
Kuvio 5. Työsuhteen kesto.

K4: Kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua VMP:llä työskennellessäsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Neljännessä kysymyksessä (K4) selvitettiin kuinka paljon tietyt asiat motivoivat vuokratyöntekijöitä VMP:llä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, mikä vuokratyöntekijöitä motivoi eniten näistä vaihtoehdoista ja työskentelevätkö vuokratyöntekijät esimerkiksi ainoastaan rahan takia vai onko päätekijänä kuitenkin jokin muukin syy. Tämä kysymys selvittää mielestäni paljon vuokratyöntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan ja yleisestikin sitoutumisen astetta yritykseen ja työn tekkoon.

Keskiarvoltaan vastaajia motivoi eniten mielekkään työn merkitys ja aivan heti perässä tuli rahallinen palkkio (kuvio 6). Vastaajat toivovat kahden asian välisen kombinaation olevan kunnossa, eli mielekäs työ, josta saa kohtuullisen rahallisen palkkion, jotka ovat aivan normaaleja vaatimuksia. Tuloksesta voi kuitenkin päätellä, että työn mielekkyys on kuitenkin se tärkein asia, mutta rahallisen palkkion merkitys on yhtä lailla tärkeää. Työyhteisön merkitys oli vastaajille kolmanneksi tärkein ja heti perään tuli työympäristön merkityksen tärkeys.



Kuvio 6. Työntekijöitä motivoivat asiat VMP:llä.

Vastaajista kuitenkin 56% koki työympäristön motivoivan heitä melko paljon VMP:llä työskennellessään. Työympäristön merkitys on myös jollain tavalla huomattavasti motivoiva asia vuokratyöntekijöiden mielestä. Rahallisen palkkion merkitys tulee myös prosentuaalisen suuresti esiin toisena 44% ja mielekäs työ 41% kategoriassa paljon motivoivana asiana.

K5: Kuinka paljon sillä on merkitystä työn suorittamisen kannalta, ovatko VMP:n yhteyshenkilöt ystävällisiä ja asiakaspalvelulähtöisiä, kun asioit heidän kanssaan?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kyselyyn vastanneista 52% (kuvio 7) oli sitä mieltä, että sillä on paljonkin merkitystä työn suorittamisen kannalta, että VMP:n yhteyshenkilöt ovat ystävällisiä ja asiakaspalvelulähtöisiä, kun vuokratyöntekijät asioivat heidän kanssaan. Eli suuresti edelleen ihmiset kokevat asiakaspalvelulähtöisyyden ja ystävällisen vuorovaikutuksen olevan tärkeässä roolissa. Ainoastaan 7% vastaajista oli sitä mieltä, että VMP:n yhteyshenkilöiden ystävällisyydellä ja asiakaspalvelulähtöisyydellä on vähäinen merkitys heidän työn suorittamisen kannalta.

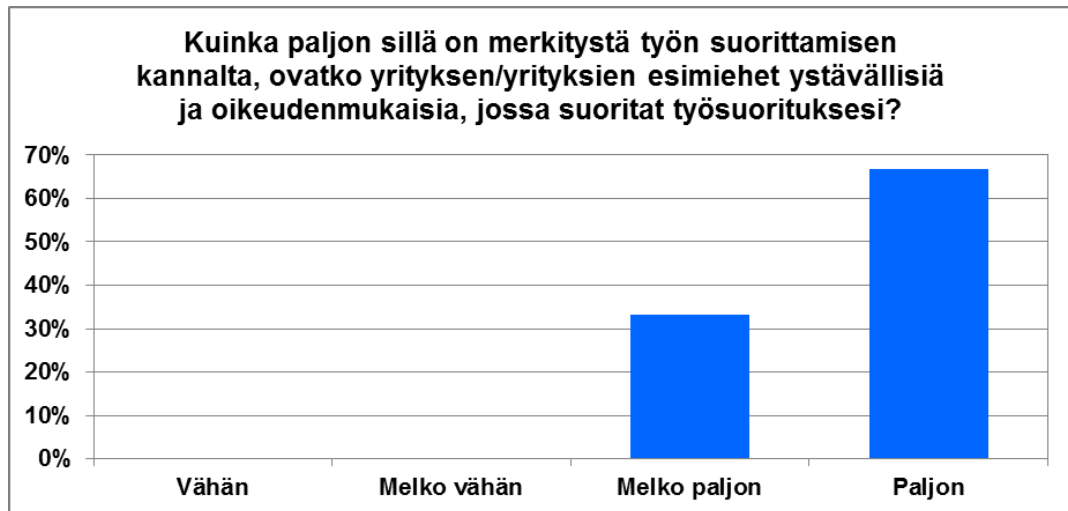


Kuvio 7. VMP:n yhteyshenkilöiden käyttäytymisen merkitys.

K6: Kuinka paljon sillä on merkitystä työn suorittamisen kannalta, ovatko yrityksen/yrityksien esimiehet ystävällisiä ja oikeudenmukaisia, jossa suoritat työsuorituksesi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kuudennessa kysymyksessä (K6) on käytännössä sama idea, kuin kysymyksessä viisi (K5), mutta siinä selvitettiin asiakasyritysten esimiesten ystävällisyyden ja oikeudenmukaisuuden merkitystä, vuokratyöntekijöiden työn suorittamisen kannalta. Tuloksista voidaan todeta (kuvio 8), että VMP:n vuokratyöntekijöille oli selkeästi suuresti merkitystä työn suorittamisen kannalta, että asiakasyritysten esimiehet ovat heitä kohtaan ystävällisiä ja oikeudenmukaisia. Vastaajista 67% eli reilusti yli puolet oli sitä mieltä, että sillä on paljon merkitystä. Melko paljon merkitystä koki 33% vastaajista ja yksikään 27 vastaajasta ei ollut sitä mieltä, että sillä olisi vähän tai melko vähän merkitystä.

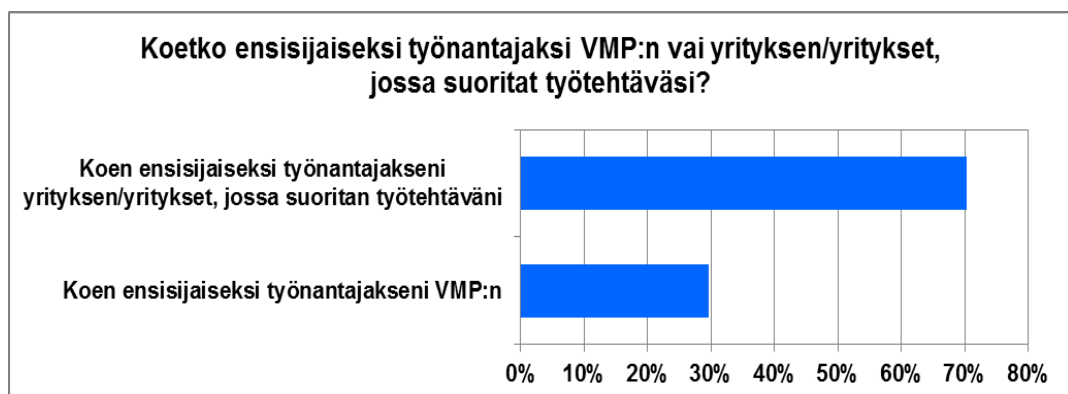


Kuvio 8. Asiakasyritysten esimiesten käyttäytymisen merkitys.

K7: Koetko ensisijaiseksi työnantajaksi VMP:n vai yrityksen/yritykset, jossa suoritat työtehtäväsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Seitsemännessä kysymyksessä (K7) haluttiin selvittää tärkeä mielipidetekijä liittymisen sitoutumiseen eli kumman yrityksen (VMP vai asiakasyritys) vuokratyöntekijät kokevat ensisijaiseksi työnantajaksi. Kyselyn vastaajista 70% koki ensisijaiseksi työnantajaksi asiakasyrityksen/yritykset ja 30% koki ensisijaiseksi työnantajaksi VMP:n (kuvio 9). Yli puolet vastaajista olivat asiakasyrityksen/yrityksien kannalla ja kokivat sen ensisijaiseksi työnantajaksi.



Kuvio 9. Ensisijainen työnantaja.

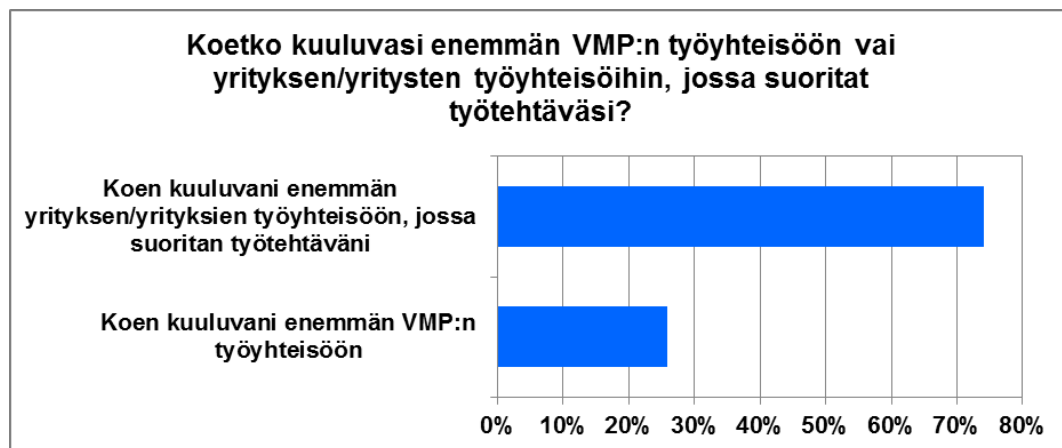
Tämän kysymyksen vastaus kertoo mielestäni, kuinka moni vuokratyöntekijöistä kokee ehkä enemmän kuuluvuutta yhteen työnantajaan ja viestittää mielestäni

sitä, että vuokratyöntekijä haluaa yhden työpaikan, jossa työskentelee säännöllisesti. Kun taas osa vastaajista kuitenkin selkeästi kokee VMP:n olevan ensisijainen työnantaja, joka viestii mielestäni sitä, että nämä vuokratyöntekijät haluavat kokemusta eri paikoista ja ehkäpä eivät halua sitoutua yhteen työpaikkaan ja työnantajaan.

K8: Koetko kuuluvasi enemmän VMP:n työyhteisöön vai yrityksen/yrityksien työyhteisöihin, jossa suoritat työtehtäväsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Edellisessä kysymyksessä (K7) selvitettiin ensisijaista työnantajaa ja kahdeksannessa kysymyksessä (K8) haluttiin saada selville hieman pintaa syvemältä eli kumpaan työyhteisöön vuokratyöntekijät kokevat ensisijaisesti kuuluvansa. Selvää oli siis, että vuokratyöntekijät kokivat, että ensisijainen työnantaja on asiakasyritys/yritykset. Kuviosta 10 nähdään, että reippaasti yli puolet vastaajista (74%) koki kuuluvansa asiakasyrityksen/yrityksien työyhteisöön ja 26% koki kuuluvansa VMP:n työyhteisöön.



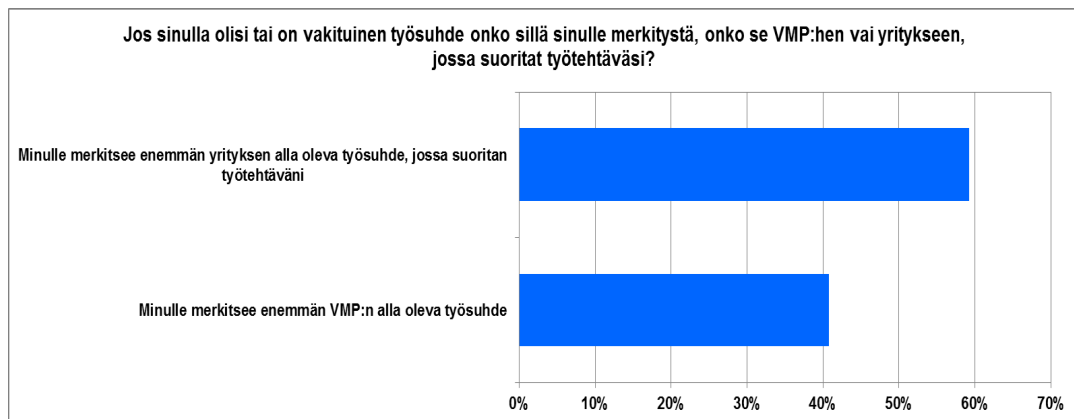
Kuvio 10. Työyhteisöön kuuluminen.

K9: Jos sinulla olisi tai on vakituinen työsuhde onko sillä sinulle merkitystä, onko se VMP:hen vai yritykseen, jossa suoritat työtehtäväsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kyselyn yhdeksännessä (K9) kysymyksessä tarkasteltiin vakituisen työsuhteen merkitystä vuokratyöntekijöille. Kysymyksen tarkoitus oli siis selvittää kumpi työ-

suhde merkitsisi enemmän vuokratyöntekijöille, VMP:n alla oleva työsuhde vai asiakasyrityksen alla oleva työsuhde? Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 60% (kuvio 11) oli sitä mieltä, että heille merkitsisi/merkitsee enemmän asiakasyrityksen alla oleva työsuhde. Kuitenkin 40% vastaajista oli sitä mieltä, että heille merkitsisi/merkitsee enemmän VMP:n alla oleva työsuhde. Odotettavissa oli, että vuokratyöntekijöistä enemmistö vastaisi yrityksen työsuhteen olevan kuitenkin merkityksellisempi, mutta ero ei kuitenkaan ole suuri. Tämä viestii mielestäni sitä, että vuokratyöntekijät olisivat/ovat suhteellisen tyytyväisiä VMP:n alla olevaan työsuhteeseen, eivätkä kaikki vuokratyöntekijät välttämättä halua siirtyä kokonaan asiakasyritykseen virallisesti kirjoille.

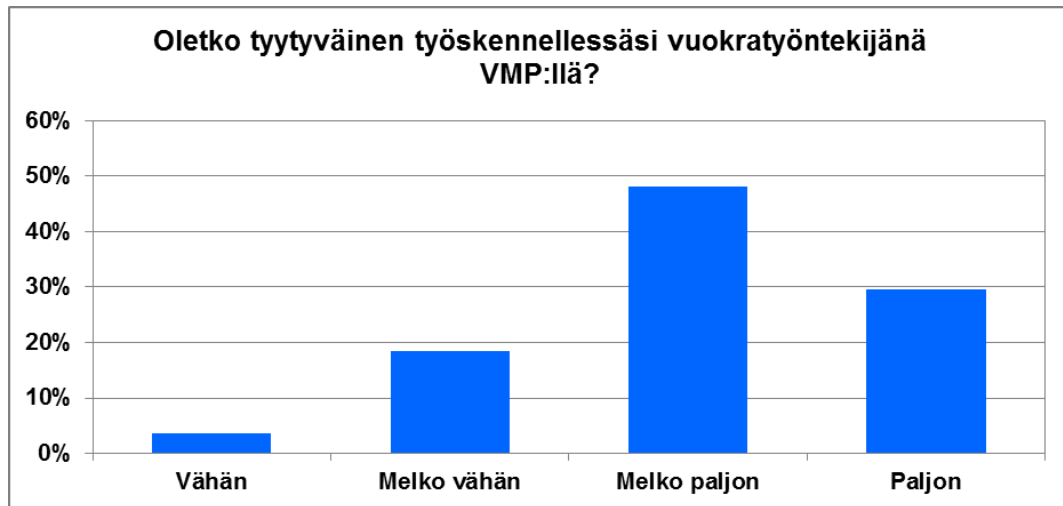


Kuvio 11. Vakituisen työsuhteen merkitys.

K10: Oletko tyytyväinen työskennellessäsi vuokratyöntekijänä VMP:llä?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kysymyksessä kymmenen (K10) selvitettiin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä VMP:llä. Kyselyyn vastanneista 48% (kuvio 12) koki olevansa melko paljon tyytyväisiä työskennellessään VMP:llä. Paljon tyytyväisyyttä työskennellessään VMP:llä koki 30% vuokratyöntekijöistä. Alle 20% koki olevansa melko vähän tyytyväisiä ja vain alle 5% koki olevansa vain vähän tyytyväisiä työskennellessään vuokratyöntekijänä VMP:llä. Tulos on suhteellisen positiivinen ja voidaan todeta, että VMP:llä työskentelee suurimmaksi osaksi tyytyväisiä vuokratyöntekijöitä.

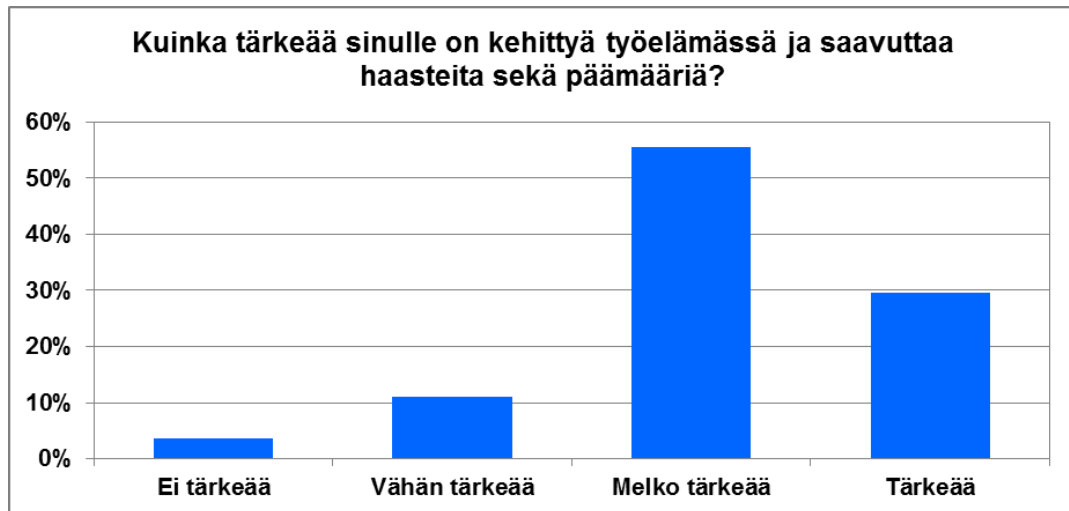


Kuvio 12. Tyytyväisyys työskentelyyn VMP:llä.

K11: Kuinka tärkeää sinulle on kehittyä työelämässä ja saavuttaa haasteita sekä päämääriä?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Vastaajien mielestä (56%) (kuviot 13 ja 14) työelämässä kehittyminen ja siellä haasteiden ja päämäärien saavuttaminen oli suurimmaksi osaksi melko tärkeää. Melkein 30% koki sen olevan tärkeässä asemassa ja 11% vastaajista koki sen vähemmän merkittäväksi. Alle 5% vastaajista ei pitänyt ollenkaan tärkeänä asiana työelämässä kehittymistä ja siellä haasteiden ja päämäärien saavuttamista. Vastauksista voidaan tulla siihen tulokseen, että suurin osa VMP:n vuokratyöntekijöistä ovat motivoituneita, haluavat kehittää itseään ja pitää kiinni omista päämääristään.



Kuvio 13. Työelämässä kehittyminen ja haasteiden sekä päämäärien saavuttaminen.

Tärkeää oli kuitenkin saada selville, että henkilöstöpalvelualan yrityksen palveluksessa on kunnianhimoisia ja haasteita pelkäämättömiä vuokratyöntekijöitä. Henkilöstöpalvelualan yritys tarvitsee niitä onnistuakseen välittämään asiakasyrityksiin nopeasti oppivia ja eri paikkoihin ripeästi sopeutuvia, työtä pelkäämättömiä moniosaajia. Sillä tavoin henkilöstöpalvelualan yritykset pääsevät pitkälle ja saavat hyvän maineen asiakasyrityksien silmissä.

K12: Koetko olevasi sitoutuneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Vastaajien sitoutuneisuutta vuokratyöhön mitattiin kysymyksessä kaksitoista (K12) ja vuokratyöntekijöiltä kysyttiin suoraan (kuvio 14) kokevatko he olevansa sitoutuneempia vuokratyötä vai muuta työtä tehdessään. Yli puolet vastaajista, eli melkein 60% vastasi kuitenkin, että eivät osaa sanoa kummassa kokevat enemmän sitoutuneisuuden tunnetta. Tämä kertoo siitä, että voi olla, että he kokivat kysymyksen olevan liian suora eivätkä halunneet siihen kommentoida tai eivät ymmärtäneet täysin, mitä tällä kysymyksellä tarkoitetaan tai eivät vain vielä ole kokeneet sen suurempaa sitoutuneisuutta työntekoon kummassakaan muodossa. Vuokratyöntekijöistä kuitenkin yli 30% koki olevansa sitoutuneempia muuta työtä tehdessään ja alle 10% koki olevansa sitoutuneempia tehdessään vuokratyötä.



Kuvio 14. Sitoutuneisuus vuokratyötä tai muuta työtä kohtaan.

K13: Koetko olevasi motivoituneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi?

Vastattuja: 27, ohitettuja: 0

Kysymyksessä kolmetoista (K13) selvitettiin vuokratyöntekijöiden motivoituneisuuden tasoa vuokratyötä kohtaan. Vastaajilta kysyttiin suoraan (kuvio 15) kokevatko he olevansa motivoituneempia vuokratyötä tehdessään vai muuta työtä tehdessään. Melkein puolet vastaajista (48%) eivät osanneet sanoa kumpaan työmuotoon ovat enemmän motivoituneita. Vastauksista voidaan myös havaita niin kuin edellisessä kysymyksessä K12, että syitä on monenlaisia miksi, vuokratyöntekijät eivät osanneet vastata tähän kysymykseen.



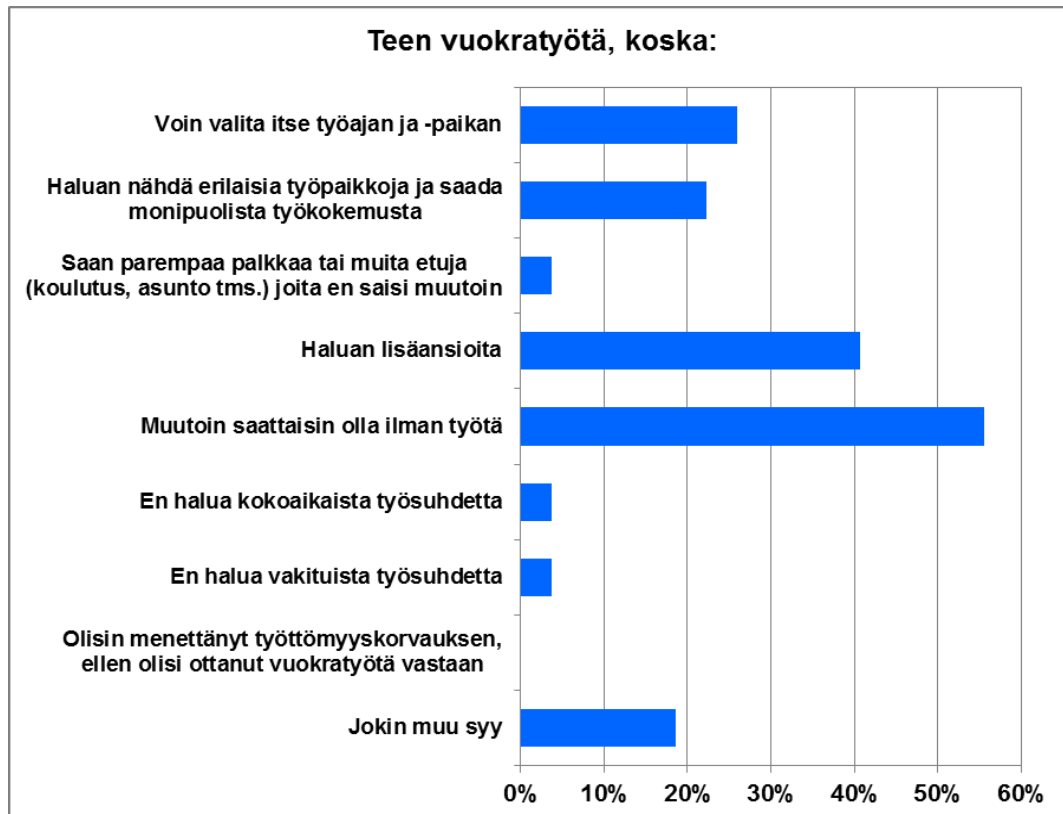
Kuvio 15. Motivoituneisuus vuokratyötä tai muuta työtä kohtaan.

Melkein 30% vuokratyöntekijöistä kuitenkin koki olevansa motivoituneempia tehdessään muuta työtä ja yli 20% koki olevansa motivoituneempia tehdessään vuokratyötä. Ero kuitenkin näiden vastauksien välillä on vain 7%, joten huomattavan suuresta erosta ei kuitenkaan ole kyse. Motivoituneisuuden aste on selkeästi parempi vuokratyötä kohtaan, kuin sitoutuneisuuden aste ja sitoutuneisuuden aste (kuvio 14) on parempi muuta työtä kohtaan.

K14: Teen vuokratyötä, koska?

Vastattuja: 27, ohitettuja 0

Vuokratyön tekemisen syyt selviävät kysymyksessä neljätoista (K14). Kuviosta 16 näkyy yhdeksän eri vaihtoehtoa mistä kyselyn vastaaja sai valita korkeintaan kolme eri syytä. Vastanneista 56%:n mielestä he saattaisivat muutoin olla ilman työtä, jos eivät työskentelisi vuokratyöntekijänä VMP:llä. Vastaustulos kertoo osittain siitä, että välttämättä suurin osa vuokratyöntekijöistä ei tekisi töitä vuokratyöntekijänä, jos heillä olisi mahdollisuus tehdä muuta työtä, mutta kuitenkin täysin sen olettamuksen varaan ei voi laskea, koska syitä voi olla monenlaisia siihen miksi he saattaisivat olla ilman työtä, jos he eivät tekisi vuokratyötä.



Kuvio 16. Vuokratyön tekemisen syyt.

Yli 40% vuokratyöntekijöistä oli vastannut haluavansa lisäansiota eli alle puolet vastaajista tekee vuokratyötä lisäksi jonkun muun työn ohella tai esimerkiksi opiskelujen ohella. Vastaustulos kertoo ahkeruudesta ja halusta ansaita enemmän palkkatuloa, minkä vuoksi vuokratyötä niinkin moni tekee lisäansiona muun työn ohella. Osa varmasti näistä vastaajista on myös opiskelijoita, jotka haluavat opiskelujen ohella opintotuen lisäksi lisäansiota, että elämisen kulut saadaan katettua ja, että rahaa jäisi vähä säästöönkin ja yleiseen elämiseen.

Vuokratyöntekijöistä 26% oli sitä mieltä, että he haluavat valita itse työajan ja paikan. Vastaustulos kertoo, että yleistymässä on ihmisten halu itse valita työaika, koska työskentelevät ja missä työskentelevät. Siksi monet haluavat työskennellä vuokratyöntekijänä, koska on varaa valita ja mahdollisuudet ovat monipuoliset. Yli 20% vuokratyöntekijöistä oli myös sitä mieltä, että he haluavat nähdä erilaisia työpaikkoja ja kartuttaa osaamistaan monipuolisesti vuokratyötä tehdessään. Nykyään ei välttämättä haluta tehdä ja oppia vain yhtä ammattialaa vaan halutaan nähdä ja saada kokemusta erilaisista aloista. Varmasti vastaajien joukossa on myös

niitä, jotka eivät vielä tiedä tarkalleen, mikä on se heidän juttunsa ja opiskelijoita, jotka haluavat kartuttaa osaamistaan eri aloilla.

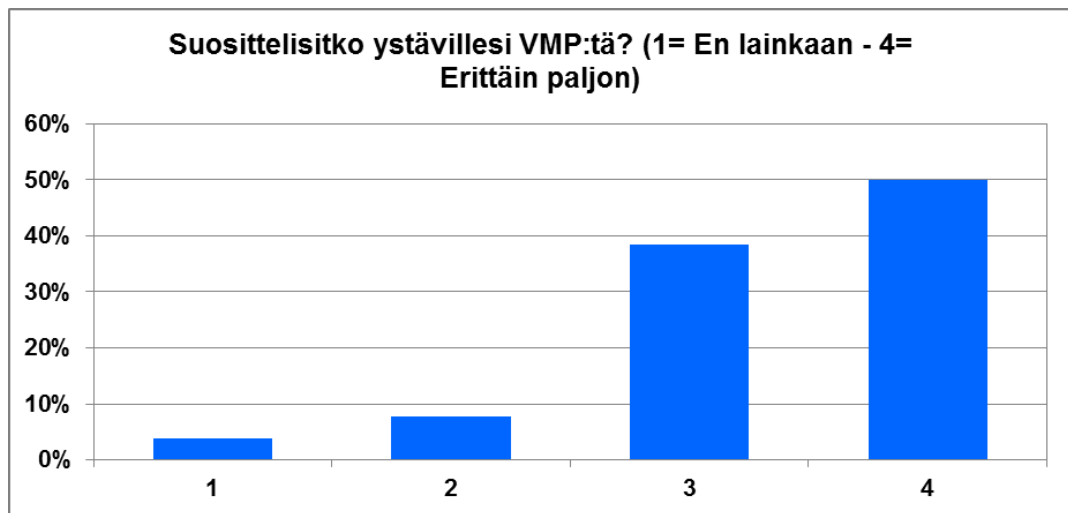
Alle 20%:lla kyselyyn vastanneista oli jokin muu syy vuokratyön tekemisen taustalla. Hieman yli 10% vastanneiden mielestä syyt vuokratyön tekemiseen olivat, että he eivät halunneet kokoaikaista työsuhdetta tai vakituista työsuhdetta ja osa vastaajista sai parempaa palkkaa tai muita etuja, (koulutus, asunto tms.) joita eivät saisi muutoin. Näistä vastaajista varmasti suurin osa ovat opiskelijoita, mutta varmaankin osa vastaajista ovat myös niitä, jotka haluavat pitää tietynlaisen vapauden elämässään, että he eivät halua kokoaikaista tai vakituista työsuhdetta juuri tämän hetkiseen elämäntilanteeseensa esimerkiksi.

K15: Suosittelisitko ystävillesi VMP:tä?

Vastattuja: 26, ohitettuja 1

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä (K15) selvitettiin, kuinka moni kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä suosittelisi VMP:tä työpaikkana ystävilleen tai tuttavilleen. Tämä kysymys kertoo vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden ja sitoutuneisuuden asteesta eli viihtyvätkö vuokratyöntekijät oikeasti VMP:llä työskennellessään. Työssään viihtyvä työntekijä suosittelee läheisilleen varmasti työpaikkaansa ja kertoo positiivista palautetta eteenpäin, jos viihtyy oikeasti siellä.

Kuviosta 17 näkyy, että 50% vastaajista suosittelisi erittäin paljon (4) ja melkein 40% vastaajista suosittelisi paljon (3) VMP:tä ystävilleen. Alle 10% vastaajista oli sitä mieltä, että suosittelisivat vain vähän (2) VMP:tä ystävilleen. Vain alle 5% oli sillä kannalla, että eivät suosittelisi lainkaan (1) VMP:tä ystävilleen. Negatiiviset vastaajamäärät jäivät onneksi aika pieniksi positiivisiin vastaajamääriin verrattuna. Vuokratyöntekijät viihtyvät siis kokonaisuudessaan hyvin VMP:llä työskennellessään näiden tuloksien perusteella.



Kuvio 17. Suosittelisitko VMP:tä työpaikkana.

Kyselyn lopussa oli kohta johon sai jättää yhteystietoja (nimi ja puhelinnumero) jos vastaajat halusivat osallistua elokuvalippujen arvontaan. Kyselyyn vastanneista 24 henkilöä jätti yhteystietonsa arvontaa varten. Muutama kyselyyn vastanneista henkilöistä eivät halunneet luovuttaa yhteystietojaan, eikä osallistua arvontaan. Vaikka kyselyn lopussa oli mainittu ennen yhteystietojen jättämistä, että yhteystietoja ei yhdistetä kyselyn vastauksiin. Jostain syystä kaikki ihmiset eivät aina ole maininnasta huolimatta yhtä luottavaisin mielin.

6 Johtopäätökset ja oma pohdinta

6.1 VMP Groupin/Vimida Oy:n vahvuudet

VMP:n henkilöstöjohtamisen strategia on aika lailla ihmislähtöinen, mutta sitähan henkilöstöjohtaminen pohjimmiltaan on – ihmisten ja asioiden johtamista. VMP näkee yrityksensä henkilökunnan voimavarana, ja tästä syystä johtamisesta tulee-kin esille myös pehmeän HRM:n vaikutteita. Pehmeässä HRM:ssä uskotaan, että osaava, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen liiketoiminnan kannalta keskeinen tekijä ja on näin keskeinen kilpailuedun lähde (Viitala 2013, 41). Yrityksen henkilöstö on se voimavara, johon kannattaa satsata ja panostaa, ja yleensä se nähdäänkin yrityksen menestystekijänä.

VMP:n vahvuuksina nähdään henkilöstön perehdyttäminen, jossa varmistetaan työntekijöille selkeästi, mitä ollaan tekemässä. Näin varmistetaan, että henkilö on varmasti pätevä kyseiseen työtehtävään. Työntekijöiden arvostaminen ja oikeudenmukainen kohtelu näkyy VMP:n toiminnassa siten, että kiinnitetään paljon huomiota motivaation ylläpitämiseen ja siihen että työntekijää oikeasti kuunnellaan. Monipuolinen koulutustarjonta kattaa erilaisia vaihtoehtoja, kuten hygieniapassikoulutusta, ammattikoulujen kanssa tehtävää yhteistyötä ja VMP:n omia koulutuksia.

Vastuullinen henkilöstöjohtaminen edistää tasa-arvoa, osaamista, hyvinvointia ja ekologisuutta organisaatioissa (Viitala 2014, 259). VMP:llä tähän on kiinnitetty huomiota etenkin nuorten tasa-arvon edistämisessä ja VMP Group on ollut osallisen muun muassa Nuorten hyväksi –kampanjassa. VMP Group on myös Henkilöstöpalveluyritysten Liiton Reiluja Vuokratöitä -auktorisoitu yritys. Lisäksi VMP on nuorten urheilussa mukana sponsoroidessaan monia urheiluseuroja. (Martikainen 2016.)

Työhyvinvoinnin jatkuva seuraaminen ja ylläpito ovat yritykselle hyvin tärkeitä. Tärkeää on ennen kaikkea se, että henkilöstö voi hyvin ja liikkuu. VMP tarjoaakin liikuntapalveluja alennettuun hintaan ja seuraa työntekijöiden liikuntatottumuksia sekä antaa elokuvalippuja mielen virkistykseksi. Myös syksyllä 2016 lanseerattu

VMP Etukortti tarjoaa useita erilaisia etuja Pohjanmaan alueen yrityksistä vuokratyöntekijöille. Jokainen VMP:llä työskentelevä saa VMP Etukortin käyttöönsä.

Vastuullinen henkilöstöjohtaminen näkyy myös VMP:llä henkilöstön kuuntelemisena. Yritys pyrkii toiminnallaan ajamaan vuokratyöntekijöiden etua. Ihmisen aito ja vilpitön kuuntelu kuuluu yrityksen päivittäiseen toimintaan. VMP:n vuokratyöntekijät ovat yrityksen kasvot asiakasyrityksissä, joten VMP haluaa pitää huolen siitä, että vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja hyvinvoivia. Tämä heijastuu asiakasyrityksiin motivaationa ja tehokkuutena. Antti Martikaisen sanoja lainaten: ”Kaikki lähtee vuokratyöntekijästä.” VMP:n toiminnan tarkoituksena on saada ensisijaisesti sitoutuneita ja joustavia työntekijöitä, mikä myös näkyy keskeisenä tekijänä yrityksen toiminnassa. (Martikainen 2016.)

6.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Yrityksien tarkoituksena on saada sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä ja ponnistaa ensisijaisesti henkilöstöön. Henkilöstö nähdään yrityksen voimavarana oli sitten kyse millä alalla tahansa toimivasta yrityksestä. Yrityksillä on varmasti jonkinlainen käsitys tai oletus ovatko heidän yrityksessään työskentelevät työntekijät tyytyväisiä, sitoutuneita ja motivoituneita, mutta sitä tulisi silti tutkia enemmän ja pitää ajan tasalla, että voitaisiin välttyä työntekijöiden vaihtuvuudelta. Henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa työntekijöiden sitoutumattomuutta, ja sitoutumaton työntekijä ei myöskään ole kovin motivoitunut. Kyselytutkimuksien avulla saadaan suuntaa antavia tietoja, jotka ovat arvokkaita yritykselle. Näiden tietojen avulla voidaan hyödyttää yrityksen toimintaa ja kehittää sitä parempaan suuntaan. Tietenkään kyselytutkimuksien avulla ei saada kovin syvällistä kuvaa tutkittavasta aiheesta, mutta jo kerättyä tietoa pystytään syventämään muita keinoja apuna käyttäen. Tutkimuksen tekeminen säännöllisesti helpottaa tilanteiden seurannassa ja selvittää miten muutetut asiat ovat vaikuttaneet.

Tätä tutkimusta tehdessä haluttiin selvittää kokonaisuudessaan vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta ja motivaatiota. Haluttiin tietää ovatko vuokratyöntekijät sitoutuneita ja mihin vuokratyöntekijät oikein sitoutuvat vai sitoutuvatko he ollenkaan? Onko tämä heille vain väliaikainen urapolku vai jotain enemmän? Haluttiin myös

katsastella vuokratyöntekijöiden motivaatiota, ovatko he motivoituneita ja mikä heitä motivoi?

Kokonaisuudessaan tutkimuksesta selvisi, että VMP:llä työskentelevien vuokratyöntekijöiden sitoutumisen ja motivaation taso oli suhteellisen hyvällä pohjalla. VMP:llä työskentelee nuoresta iästä vanhempaan ikäluokkaan asti olevia vuokratyöntekijöitä, mikä kertoo siitä, että vuokratyötä VMP:llä voi tehdä minkä ikäinen henkilö tahansa ja missä elämän vaiheessa tahansa. Lyhyet työsuhteet ovat tyypillisiä henkilöstövuokrausyrityksissä, mutta kyselyn vastaajamäärään nähden pidempiaikaisiakin työsuhteita oli vastaajamäärän joukossa kuitenkin jonkin verran.

Mikä vuokratyöntekijöitä sitten motivoi? Tähän saatiin mielestäni hyvä vastaus. VMP:llä vuokratyöntekijöitä motivoi ensisijaisesti mielekäs työ ja työympäristö, josta saa kohtuullisen rahallisen palkkion. Mielestäni VMP:n vuokratyöntekijöitä motivoi ensisijaisesti oikeat asiat. Oltaisiin voitu osittain olettaa, että suuressa motivaattorin roolissa olisi pyörinyt ainoastaan rahallinen palkkio, mikä olisi ollut ikävää. Tämän motivoinnin säilyttämiseksi on hyvä, että VMP:llä on vuokratyöntekijöiden palkitsemista, joita ovat esimerkiksi satunnaiset arvonnat, elokuvalippujen ja jalkapallopelilippujen antaminen. Tällä tavoin pidetään huolta, että VMP:llä työskennellessään vuokratyöntekijät saavat käyttöönsä etuja esim. viime vuonna (2016) lanseerattu VMP Etukortti, jonka saa jokainen VMP:llä työskentelevä. Tässä on mielestäni hienoa panostusta palkitsemiseen ja siihen, että vuokratyöntekijöitä pidetään tärkeänä ja arvossaan.

Vuokratyöntekijöille suurta merkitystä loi etenkin esimiesten oikeudenmukainen kohtelu asiakasyrityksissä. Sillä oli suurta merkitystä myöskin, että VMP:n yhteyshenkilöt ovat ystävällisiä ja asianmukaisia, kun vuokratyöntekijät asioivat heidän kanssaan. Tällöin voidaan todeta, että siihen tulee panostaa, että vuokratyöntekijöille jää hyvä työnantajakuva henkilöstövuokrauksen yhteyshenkilöistä, vaikka he eivät joka päivä heidän kanssaan asioisikaan. Kannustava ja ystävällinen asenne VMP:n yhteyshenkilöillä antaa vuokratyöntekijöille viestin siitä, että heistä välitetään ja he ovat tärkeitä. Tämän tuloksena uskon, että vuokratyöntekijöilläkin on enemmän oikeanlaista asennetta ja halua työskennellä ahkerasti asiakasyrityksissä. Tähän VMP:n yhteyshenkilöiden tulee pitää sama linja ja muistaa sen merkityksen olevan suuressa roolissa sitoutumisen ja motivaation kannalta.

Kysymykseen ”mihin vuokratyöntekijät sitten oikein sitoutuvat” saatiin myös aika selkeä vastaus. Suurimmaksi osaksi kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä kokivat ensisijaiseksi työnantajaksi asiakasyritykset, mutta pienestä vastaajamäärästä huolimatta kuitenkin osa koki VMP:n olevan ensisijainen työnantaja. Toki onhan se niinkin, että toiset vuokratyöntekijät asioivat enemmän ja viettävät aikaa enemmän asiakasyrityksissä ja niiden esimiesten kanssa ja henkilöstövuokrausyritys jää taka-alalle ja sellainen väkisinkin saa henkilön kokemaan ensisijaiseksi työnantajaksi asiakasyrityksen. Sitten on niitä vuokratyöntekijöitä, jotka ovat yhteydessä enemmän henkilöstövuokrausyrityksen yhteyshenkilöihin ja asioivat paljon heidän kanssaan, joten selkeästi heistä muodostuu ensisijainen työnantaja. Nämä ovat ihan loogisia vastauksia.

Samoin vuokratyöntekijät kokivat kuuluvuutta enemmän asiakasyritysten työyhteisöön kuin VMP:n työyhteisöön. Tämä toisaalta kertoo siitä, että jollain tasolla VMP:n yhteyshenkilöt voisivat olla enemmän ja säännöllisemmin yhteydessä vuokratyöntekijöiden kanssa. Sillä tavoin saataisiin luotua vuokratyöntekijän ja VMP:n välistä yhteyttä aktiivisemmaksi. Näin varmasti saataisiin luottamusta ja arvostuksen tunnetta luotua vuokratyöntekijälle ja välitettyä VMP:stä vielä parempi työnantajakuva. Tällä tavoin oltaisiin myös paremmin ajan tasalla, ovatko vuokratyöntekijät tyytyväisiä työntekoon asiakasyrityksissä ja yleisesti kartoitettua vuokratyöntekijän kuulumisia ja mielteitä.

Voitaisiin ajatella, että kun kyselyssä kysyttiin kumman yrityksen alla oleva työsuhde merkitsee vuokratyöntekijöille enemmän, että vastausprosentti olisi huomattavasti asiakasyrityksen alla olevan työsuhteen kannalla. Olihan vastaajista melkein 60% sitä mieltä, mutta yli 40% liputti VMP:n alla olevan työsuhteen puolesta, mikä viestittää mielestäni vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä VMP:n toimintaan ja kertoo siitä, että vuokratyöntekijät haluavat työskennellä VMP:n palveluksessa. Vuokratyöntekijät olivat kyselyn perusteella myös selkeästi tyytyväisiä työskennellessään vuokratyöntekijänä VMP:llä, ainoastaan hieman yli 20% vastaajista kokivat tyytymättömyyttä. Myös haasteita ja päämääriä haluttiin saavuttaa ja kehittyä työelämässä ja niitä pidettiin kirkkaasti tärkeänä asiana vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Tästä huomataan, että vuokratyöntekijät ovat melko motivoituneita ja haluavat saavuttaa unelmiaan ja toivovat haasteellisuutta työtehtäviin. Tärkeää on

kiinnittää huomiota siihen, että vuokratyöntekijälle selvitetään työnkuva tarkasti, jotta vältetään väärinkäsityksiltä sekä varmistetaan, että työpaikka on oikea henkilölle.

Kyselyssä kysyttiin myös suoraan kokevatko vuokratyöntekijät olevansa sitoutuneempia ja motivoituneempia vuokratyötä vai muuta työtä tehdessään. Uskon, että tähän on useampiakin syitä, miksi suurin osa vastaajista ei osannut tähän vastata. Kokonaisuudessaan näyttäisi kuitenkin siltä, että vastaajat kokevat olevansa sitoutuneempia tehdessään muuta työtä kuin vuokratyötä. Edelleen kuitenkin ihmisistä suurin osa tavoittelee pidempiaikaista ja taloudellisesti turvaavaa työtä ja urapolkua. Nykypäivänä kuitenkin vuokratyö on nousussa ja ihmiset haluavat enemmän valtaa siihen missä, kenelle ja koska he työskentelevät. Vastaajamäärästä voi huomata, että pieni osa oli kuitenkin motivoituneempia vuokratyötä tehdessään. Mielestäni tämä kertoo siitä, että ehkä tulevaisuudessa ihmiset voivat haluta tehdä enemmän vuokratyötä.

Suurin syy, miksi ihmiset tekevät vuokratyötä, näyttäisi edelleen olevan kuitenkin se, että he saattaisivat olla muutoin ilman työtä. Toisaalta se kertoo ja herättää kysymyksiä siitä, tekevätkö ihmiset vuokratyötä vain sen vuoksi, kun on pakko ansaita elantonsa? Osittain se kertoo siitäkin, että työpaikkoja on vaikea saada talouden taantuman vuoksi ja henkilöstövuokrausyrityksien kautta pääsee suhteellisen paljon helpommin kiinni ja käsiksi työelämään. Toisaalta se taas viestittää tämän tutkimuksen mukaan sitä, että toiseksi eniten kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä halusi lisäänsiota jonkin muun työn ohella tai opiskelujen ohella.

VMP:llä on asiakkaina hyviä ja suuria yrityksiä ja niiden välisiä suhteita tulee vaalia aktiivisella yhteydenpidolla ja säännöllisillä asiakastapaamisilla. Aktiivisuus uusien asiakkaiden saamisessa auttaa siihen, että vuokratyöntekijöille on enemmän mielenkiintoisia työpaikkoja tarjolla. Nykyään tehdään paljon tuote-esittelyjä ja erilaisia promootiokeikkoja, joita varsinkin nuoret tykkäävät tehdä. Esimerkiksi tällaisia asiakasyrityksien tarjoamia työtehtäviä voisi olla enemmän tarjolla VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijöille. Tärkeää olisi myös saada enemmän toimihenkilötehtäväpaikkoja asiakasyrityksiltä, koska ne herättävät mielestäni hyvää kuvaa henkilöstövuokrausyrityksestä ja sitä, että tarjolla on vaativampiakin työtehtäviä. Tämä

tietenkin vaatii erityistä aktiivisuutta uusien asiakkuuksien hankinnassa ja erityistä huomiota vanhojen asiakassuhteiden ylläpitämisessä.

Talouden taantumana ankeimmat ajat alkavat olla jo takanapäin ja henkilöstövuokraus on huomattavassa vireessä ja asiakasyritykset haluavat yhä enemmän ulkoistaa rekrytoinnin henkilöstövuokrausyrityksille. Kuitenkin monien yritysten työpaikkailmoitukset vaativat paljon kokemusta jostakin työstä ja mistä sitä kokemusta saisi jos ei työtä tekemällä. Mielestäni vuokratyö antaa tähänkin ongelmaan hyvän ratkaisun, minkä varmasti moni vuokratyöntekijäkin on havainnut.

Positiiviseksi asiaksi tämän tutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että puolet kyselyyn vastanneista suosittelisi erittäin paljon VMP:tä ystävilleen. Kokonaisuudessaan tämä tutkimus viestittää vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden, sitoutumisen ja motivaation olevan yleisesti varsin hyvällä tasolla. Kyselyyn vastanneista 10% VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijöistä oli kohtuullisen hyvin sitoutuneita ja kokivat ensisijaisesti sitoutuneisuutta enimmäkseen asiakasyrityksiin. VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijät olivat kyselyn perusteella hyvin motivoituneita ja heitä motivoi mielestäni oikeat asiat, joita olivat mielekäs työ, työympäristö ja rahallinen palkkio.

Tämän kyselyn perusteella saatiin tuotettua vain suuntaa antavia tuloksia. Tuloksien perusteella saatiin kuitenkin hyvin vastaus tutkimuskysymyksiin, mutta tuloksien pätevyys on silti ainoastaan suuntaa antava eli ei täysin luotettava. Uskon, että tämän tutkimuksen tuloksista oltaisiin saatu yksityiskohtaisempi ja hieman luotettavampi, jos oltaisiin päädytty kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Esimerkiksi oltaisiin haastateltu 1–10 eri ikäistä ja ammattialan edustajina olevia vuokratyöntekijöitä. Tähän tutkimusmenetelmään päädyttiin kuitenkin toimeksiantajan toimesta. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla sitoutumisen ja motivaation syvempi tutkiminen. Tämä voisi tapahtua haastatteleamalla vuokratyöntekijöitä henkilökohtaisesti. Näin saatava tieto on paljon yksityiskohtaisempaa ja tarkempaa. Myös säännölliset kyselyt sähköisessä muodossa voisivat parantaa tyytyväisyyden ajan tasalla olemista ja olla hyödyksi VMP:n toiminnan kehittämistä varten. Sähköiset kyselyt voisivat olla myös laajempia ja ne voisivat sisältää osaksi myös avoimia kysymyksiä, jotta tietoa saataisiin kokoon hieman kokonaisvaltaisemmin.

6.3 Oma pohdinta ja yhteenveto

Opinnäytetyöni tutkimusosion toteuttaminen on ollut mielenkiintoista ja sopivasti haasteellista. Etenkin tutkimuskysymyksien työstäminen ja pohtiminen osoittautui suhteellisen aikaa vievaksi, koska kysymykset käytiin läpi useampaan kertaan niin että vastaajat varmasti ymmärtäisivät ne oikein ja välttyttäisiin tulkintavirheiltä. Tutkimusongelma saatiin rajattua selkeäksi niin, että tutkimuskysymyksiä ei olisi liikaa ja sähköinen kysely saatiin kätevästi toteutettua koulun Webropol-ohjelman avulla. Yllätyin kuinka helppoa sähköisen kyselyn tekeminen olikaan ja miten kätevästi saatiin tutkittua asioita ja tuotettua tärkeää tietoa sähköisen kyselyn avulla. Oman oppimisen kannalta oli mukavaa päästä toteuttamaan itsenäisesti sähköinen kysely Webropol-ohjelmalla. Tästä on varmasti hyötyä minulle tulevaisuudessa.

Sähköisen kyselyn perusteella saatiin vastauksia tutkittaviin kysymyksiin ovatko vuokratyöntekijät sitoutuneita ja mihin he sitoutuvat sekä ovatko vuokratyöntekijät motivoituneita ja mikä heitä motivoi? VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys, sitoutuminen ja motivaatio olivat yleisesti varsin hyvällä tasolla ja 10% kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä oli kohtuullisen hyvin sitoutuneita ja kokivat ensisijaisesti sitoutuneisuutta enimmäkseen asiakasyrityksiin. Motivaation tutkimisen osalta VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijät olivat suhteellisen hyvin motivoituneita ja mielestäni heitä motivoi oikeat asiat, jotka olivat mielekäs työ ja työympäristö, josta saa kohtuullisen rahallisen palkkion. Mielestäni tutkimuksessa kuitenkin onnistuttiin, vaikka vastaukset jäivätkin vain suuntaa antaviksi.

Tutkimus sinällään onnistui mielestäni hyvin ja kaikki tarvittavat ja vaaditut asiat toteutettiin, mutta aina kaikki ei riipu itsestä, kun puhutaan onnistumisesta. Syynä voi olla ihmisten asenteet sähköisiä kyselyitä kohtaan tai piittaamattomuus vaikuttaa mielipiteillään yritystä koskeviin asioihin tai lukemattomat muut syyt. Parhaan tein tutkimusosion onnistumiseksi, mutta kyselyn vastaajamäärä jäi silti pieneksi. Saatiin kuitenkin edes 10% VMP Pohjanmaan vuokratyöntekijöistä kertomaan mielipiteitään liittyen sitoutumiseen ja motivaatioon, sekin on parempi kuin ei mitään. Kokonaisuudessaan olen kuitenkin tyytyväinen tutkimusosioon, mutta olisin silti toivonut vastaajamäärän olevan suurempi. Olisin myös mieluummin tehnyt tutkimuksen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen, mutta kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään päädyttiin toimeksiantajan toimesta. Oli kuitenkin hyödyllistä

saada toteuttaa kvantitatiivinen tutkimus, koska opin siitä todella paljon ja nyt olen taas yhtä uutta kokemusta rikkaampi ja viisaampi.

Mielestäni tutkimuksen tavoitteet vastasivat hyvin siihen mitä oltiin hakemassa. Tässä tutkimuksessa haettiin vastauksia sitoutumiseen ja motivaatioon ja haluttiin myös selvittää vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä asioihin. VMP:llä ei ole ennen tutkittu pelkästään vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, joten tämä oli ajankohtainen aihe. Haluttiin, että tästä olisi hyötyä yritykselle ja tietenkin että aihe olisi minulle mielenkiintoinen. VMP:lle tästä jäi nyt ajankohtaista ja hyödyllistä tietoa toiminnan kehittämiseksi tulevaisuutta ajatellen. Näiden tietojen avulla pystytään varmasti parantamaan jonkin verran vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä ja motivoimaan heitä vielä enemmän, jotta saataisiin vuokratyöntekijöille toteutettua pysyviä urapolkuja tulevaisuudessa VMP:n kautta.

Opinnäytetyöprosessin käynnistäminen ja alku oli ehkä se hitain ja vaikein osuus, mikä vei aikaa, mutta kun pääsi alkukankeudesta eroon tuli työhön heti erilainen ja virkeämpi ote. Teoriaosuuteen olen erityisen tyytyväinen, koska se on sopivan laaja kokonaisuus joka kertoo kaiken sen tiedon, mitä olen halunnut tuoda esiin tästä aiheesta. Tyytyväinen olen myös tutkimusosioon niukasta vastaajamäärästä huolimatta. Opinnäytetyötä tehdessä oppii paljon kirjoittamaan, pohtimaan asioita erilaisista näkökulmista ja saa uutta tietoa muilta kirjoittajilta ja tutkijoilta. On ollut hienoa, että tällä matkalla olen oppinut myös pitkäjänteisyyttä, kärsivällisyyttä ja uusia asioita myös itsestäni. Olen tyytyväinen aikaansaamaani työhön ja siihen, että olen saavuttanut jälleen yhden tärkeän virstanpylvään elämässäni.

LÄHTEET

- Amiedu. 2016. Työelämäsertifikaatti maahanmuuttajille 2012. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Amiedu. [Viitattu 28.11.2016] Saatavana: <http://docplayer.fi/48936-Tyoelamasertifikaatti-maahanmuuttajille.html>
- Astvik, W. & Aronsson, G. 1994. Vårdbiträde i öppen hemtjänst och vid servicehus. En studie av fysiska, ergonomiska och psykosociala faktorer i arbetet och deras relation till fysisk funktionsförmåga, hälsa, välbefinnande och ålder. *Arbete och hälsa*, 32.
- Deloitte. 2015. Global Human Capital Trends 2015. Leading in the new world of work. [Verkkojulkaisu]. United Kingdom: Deloitte University Press, 4. [Viitattu 1.11.2016] Saatavana: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/hc-trends-2015.pdf>
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 4/2016. Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. [Verkkolehtiartikkeli]. Sverige: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2016; 42(4), 309–319. [Viitattu 3.11.2016]. Saatavana: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3575
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hellström, M. 2014. Muutosteoreettisia työkaluja. Osa 5: Mitä on sitoutuminen? [Blogikirjoitus]. Espoo: Kokeneen peruskoulumiehen monologeja pedagogiikasta ja koulupolitiikasta. [Viitattu 27.10.2016]. Saatavana: <http://pedagogiikkaa.blogspot.fi/2014/12/muutosteoreettisia-tyokaluja-osa-5-mita.html>
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2016. Vuokratyöntekijätutkimus. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: HR4 Promenade. [Viitattu 1.12.2016]. Saatavana: http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf
- Herrala, O. 18.8.2016. Henkilöstövuokraus vetää kovaa – talouden ankeimmat ajat takana. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsinki: Kauppalehti. [Viitattu 20.12.2016]. Saatavana: <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/henkilostovuokraus-vetaa-kovaa---talouden-ankeimmat-ajat-takana/beyzE3Cq>
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

- Häkämies, S. 2008. Henkilöstökoulutuksen rooli organisaatioon sitoutumisessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Aikuiskasvatus. Pro gradu - tutkielma. [Viitattu 10.11.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19708>
- Hämäläinen, T. 22.6.2016. Suomalaistutkimus: voimakas sitoutuminen työhön kasvattaa epävarmuutta ja tyytymättömyyttä. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [Viitattu 3.11.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1466577975294>
- Jokivuori, P. 2004a. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailuvia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Psykologinen ja sosiaalinen tutkimus, 206. Väitöskirja. [Viitattu 9.2.2017]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13345/9513913503.pdf?sequence>
- Jokivuori, P. 2004b. Sitoutuminen työ-organisaatioon ja luottamus. [Verkkolehtiartikkeli]. Aikuiskasvatus 4/2004 artikkelit, 285. [Viitattu 3.11.2016]. Saatavana Seinäjoen korkeakoulukirjaston EZproxy - e-aineistojen tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kananen, J. 2008. Kvantti, kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Karjalainen, H. 30.3.2015. Mikä meitä motivoi? [Blogikirjoitus]. Banssi henkilöstöpalvelut: Banssin blogi. [Viitattu 15.12.2016]. Saatavana: <http://banssi.fi/blogi/mika-meita-motivoi/>
- Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ Murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Otava.
- Kevin, K. 22.6.2012. What Is Employee Engagement? [Verkkoartikkeli]. New York: Forbes. [Viitattu 1.11.2016]. Saatavana: <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/#5759356f4629>
- Kjelin, E. & Kuusisto, P.C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- L 26.11.1993/1005. Työvoimapalvelulaki.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- Laine, A. 16.9.2013. Chasing my future. [Blogikirjoitus]. Työmotivaatio ja sitoutuminen. Helsinki: Lily. [Viitattu 15.12.2016]. Saatavana: <http://www.lily.fi/blogit/chasing-my-future/24-tyomotivaatio-ja-sitoutuminen>
- Leiviskä, E. 2011 Työ täynnä elämää. Helsinki: Tietosanoma.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Helsinki: Edita.

Lyytinen, J. 8.6.2016. Vuokratyö yleistyy ja leviää myös päällikkötehtäviin – ”Saan päättää itse, milloin teen töitä”. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [Viitattu 1.12.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/ura/art-2000002904493.html>

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. [Viitattu 13.12.2016]. Saatavana: <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Martikainen, A. 2016. Yrittäjä. VMP Oy Seinäjoki. Haastattelu 18.2.2016.

Maslow, A. H. 1943. A theory of Human Motivation. [Verkkajulkaisu]. Toronto, Ontario: Originally Published in Psychological Review, 50, 370–396. [Viitattu 17.3.2017]. Saatavana: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Meyer, J. & Allen, N. 1997. Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc. Saatavana Ebsco eBook Academic Collection tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Page, M. 7.4.2015. 5 ways to boost employee engagement. [Verkkoartikkeli]. Sydney: Michael Page International (Australia). [Viitattu 1.11.2016]. Saatavana: <http://www.michaelpage.com.au/advice/management-advice/engagement-and-retention/5-ways-boost-employee-engagement>

PolarPro. 9.6.2016. Vuokratyöntekijät pitävät työstään ja työnantajistaan. [Verkkajulkaisu]. Vantaa: PolarPro. [Viitattu: 20.12.2016]. Saatavana: <http://www.polarpro.fi/vuokratyontekijat-pitavat-tyostaan-tyonantajistaan/>

Repo, M. 5.4.2016. Työmotivaatio hukassa? Näin saat sen takaisin. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [Viitattu 15.12.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/ura/art-2000002893839.html>

Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Akateeminen väitöskirja. [Viitattu 10.2.2017]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>

Smith, S. 27.6.2014. How Maslow's Hierarchy of Needs influences Employee Engagement. [Verkkoartikkeli]. United Kingdom: LinkedIn. [Viitattu 1.11.2016]. Saatavana: <https://www.linkedin.com/pulse/20140627092040-50682194-how-maslow-s-hierarchy-of-needs-influences-employee-engagement>

Survey Monkey. 2017. Likert-asteikko. [Verkkajulkaisu]. Survey Monkey. [Viitattu 23.2.2017]. Saatavana: <https://fi.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>

- Tanskanen, A. 2012a. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.
- Tanskanen, A. 2012b. Vuokratyöntekijät muita heikommassa asemassa. 26.4.2012. [Blogikirjoitus]. Helsinki: University of Helsinki. [Viitattu 20.12.2016]. Saatavana: <http://blogs.helsinki.fi/aotanska/vuokratyontekijat-muita-heikommassa-asemassa/>
- Tenhunen, M. 29.4.2015. Sitoutunut työntekijä luo kilpailuetua. [Verkkoartikkeli]. Espoo: Questback. [Viitattu 4.11.2016]. Saatavana: <https://www.questback.com/fi/blog/sitoutunut-tyontekija-luo-kilpailuetua>
- Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellinen organisaatio. Helsinki: Edita.
- Tilastokeskus. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 4.11.2016]. Saatavana: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ymtv_197713_2014_123_09_net.pdf
- Turunen, T. 2012. Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:4. Väitöskirja. [Viitattu 10.2.2017]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29984/tyoorien.pdf?sequence=1>
- Varjonen, S. 13.7.2015. Pätkätyön mahdollisuudet. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Oikotie. [Viitattu 30.11.2016]. Saatavana: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkeli/patkatyon-mahdollisuudet>
- Vattulainen, T. 6.3.2015. Suomalaiset sitoutuvat työhönsä muita eurooppalaisia heikommin. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [Viitattu 4.11.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/ura/a1425610236188>
- Viita, A. 27.7.2013. Numeroiden takana. [Blogikirjoitus]. Tampere: Motivaatioteoriat ja työmotivaatio. [Viitattu 15.12.2016]. Saatavana: <http://numeroidentakana.blogspot.fi/2013/07/motivaatioteoriat-ja-tyomotivaatio.html>
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. painos. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. [Verkkokirja]. Helsinki: Edita. [Viitattu 7.3.2017]. Saatavana: Ellibs-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino Oy.

Virtanen, M. 18.11.2014. Esa Saarinen: työelämässä vallitseva negatiivisuus syö motivaatiota. [Verkkoartikkeli]. Mandatum Life. [Viitattu 15.12.2016]. Saatavana: <https://www.mandatumlife.fi/life-journal/artikkeli/-/article/esa-saarinen-tyoelamassa-vallitseva-negatiivisuus-syo-motivaatiota>

VMP Group. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Turku: Varamiespalvelu-Group Oy. [Viitattu 25.10.2016]. Saatavana: <http://www.vmp.fi/>

LIITTEET

Saatekirje suomeksi

Hyvä kyselyn vastaanottaja,

Hei! Olen viimeistä vuotta liiketaloutta opiskeleva nuori nainen Seinäjoen ammattikorkeakoulusta (SeAMK). Olin työharjoittelussa VMP Groupilla ja tarvitsen nyt apua teiltä työntekijöiltä opinnäytetyöhöni liittyvään tutkimusosioon.

Teen opinnäytetyöhöni liittyvän tutkimuksen, joka käsittelee VMP Groupin vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselynä yhteistyössä VMP Groupin kanssa.

Kysely sisältää monivalintakysymyksiä ja sen vastaamisessa kestää noin 3-5 minuuttia. Kyselyn tarkoituksena on VMP:n toiminnan kehittäminen ja tämän vuoksi mielipiteesi ja vastauksesi ovat erittäin tärkeitä. Toivon, että sinulla on pieni hetki aikaa vastata kysymyksiin.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan elokuvalippuja ja voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti kevään aikana! Webropol käsittelee vastaukset anonyymisti. Kyselyyn vastanneiden nimet eivät ole yhdistettävissä vastauksiin, eikä vastaajien yhteystietoja käytetä muihin tarkoituksiin.

Sivun alla olevasta linkistä pääset osallistumaan kyselyyn.

Vastausaika on 6.3.2017 asti.

Suuri kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

Elina Ylinen

Saatekirje englanniksi

Good receiver of the inquiry,

Hello! I am a final year student of business economics from Seinäjoki University of Applied Sciences (SeAMK). I was a trainee in VMP Group and now I need help from you employees related to my thesis research section.

I will do my thesis research, which deals with the VMP Group agency workers commitment and motivation. The research is carried out as an electric inquiry in the cooperation with VMP Group.

The inquiry includes multiple-choice questions and responding to this inquiry takes only 3-5 minutes. The purpose of this inquiry is developing the operation of VMP Group and therefore your opinions and your answers are extremely important. I hope that you have a small moment to answer the questions.

Movie tickets will be drawn among all who responds to this inquiry and the winners will be personally informed during the spring! Webropol processes all the answers anonymously. The names of the ones that had answered an inquiry can neither be connected to answers and the respondents contact information is not used for any other purposes.

You are able to participate in the inquiry from the link below the site.

The response time is until 6.3.2017.

Thank you for your time and your answers!

Best regards,

Elina Ylinen

(Linkki kyselyyn)

Muistutusviesti suomeksi

Hyvä kyselyn vastaanottaja,

Hei! Olen viimeistä vuotta liiketaloutta opiskeleva nuori nainen Seinäjoen ammattikorkeakoulusta (SeAMK). Olin työharjoittelussa VMP Groupilla ja tarvitsen nyt apua teiltä työntekijöiltä opinnäytetyöhöni liittyvään tutkimusosioon.

Viimeinen vastauspäivä kyselyyn on maanantai 6.3.2017. Jos et ole vielä ehtinyt vastaamaan kyselyyn, vielä on hyvin aikaa vastailta. Vastauksia ei ole vielä tullut tarpeeksi, joten jokaisen vastauksen merkitys on erittäin tärkeä. Toivonkin, että sinulta löytyisi pieni hetki aikaa kyselyni vastaamiseen VMP:n toiminnan kehittämiseksi.

Teen opinnäytetyöhöni liittyvän tutkimuksen, joka käsittelee VMP Groupin vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselynä yhteistyössä VMP Groupin kanssa. Kysely sisältää monivalintakysymyksiä ja sen vastaamisessa kestää noin 3-5 minuuttia.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan elokuvalippuja ja voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti kevään aikana! Webropol käsittelee vastaukset anonyymisti. Kyselyyn vastanneiden nimet eivät ole yhdistettävissä vastauksiin, eikä vastaajien yhteystietoja käytetä muihin tarkoituksiin.

Sivun alla olevasta linkistä pääset osallistumaan kyselyyn.

Vastausaika on 6.3.2017 asti.

Suuri kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

Elina Ylinen

Muistutusviesti englanniksi

Good receiver of the inquiry,

Hello! I am a final year student of business economics from Seinäjoki University of Applied Sciences (SeAMK). I was a trainee in VMP Group and now I need help from you employees related to my thesis research section.

The last day to respond to the inquiry is Monday 6.3.2017. If you have not had time yet to respond an inquiry, there is still plenty of time left. Enough answers to the inquiry have not come yet so the significance of every answer is extremely important. I hope that you found a small moment of time to responding to this inquiry of developing the operation of VMP.

I will do my thesis research, which deals with the VMP Group agency workers commitment and motivation. The research is carried out as an electric inquiry in the cooperation with VMP Group. The inquiry includes multiple-choice questions and responding to this inquiry takes only 3-5 minutes.

Movie tickets will be drawn among all who responds to this inquiry and the winners will be personally informed during the spring! Webropol processes all the answers anonymously. The names of the ones that had answered an inquiry can neither be connected to answers and the respondents contact information is not used for any other purposes.

You are able to participate in the inquiry from the link below the site.

The response time is until 6.3.2017.

Thank you for your time and your answers!

Best regards,

Elina Ylinen

(Linkki kyselyyn)

VMP:n vuokratyöntekijöiden kysely / VMP:s agency workers enquiry**Sukupuoli / Gender**

- ☐ Nainen / Female
- ☐ Mies / Male

Ikä / Age

- ☐ Alle 20 vuotta / Under 20 years
- ☐ 20-25 vuotta / 20-25 years
- ☐ 26-35 vuotta / 26-35 years
- ☐ 36-45 vuotta / 36-45 years
- ☐ 46-55 vuotta / 46-55 years
- ☐ Yli 55 vuotta / Over 55 years

Kuinka kauan olet työskennellyt VMP:llä? / How long have you been working at VMP:s?

- ☐ Alle kuukausi / Under a month
- ☐ 1 kuukausi - alle 3 kuukautta / 1 month - under 3 months
- ☐ 3 kuukautta - alle 6 kuukautta / 3 months - under 6 months
- ☐ Yli 6 kuukautta - 1 vuoden / Over 6 months - 1 year
- ☐ 1 vuoden - alle 2 vuotta / 1 year - under 2 years
- ☐ 2 vuotta - alle 5 vuotta / 2 years - under 5 years
- ☐ Yli 5 vuotta tai enemmän / Over 5 years or more

Kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua VMP:llä työskennellessäsi? /
How much of these following matters do motivate you working on VMP?

	Vähän / Little	Melko vähän / Quite a little	Melko paljon / Quite a lot	Paljon / A lot
Rahallinen palkkio / Financial reward	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielekäs työ / Meaningful job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö / Working				

environment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö / Workplace community community	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka paljon sillä on merkitystä työn suorittamisen kannalta, ovatko VMP:n yhteyshenkilöt ystävällisiä ja asiakaspalvelulähtöisiä, kun asioit heidän kanssaan? /
How much significance will it have from the point of view of the performing of the work, are the contact persons of VMP kind and customer-oriented, when you do business with them?

- ☐ Vähän / Little
- ☐ Melko vähän / Quite a little
- ☐ Melko paljon / Quite a lot
- ☐ Paljon / A lot

Kuinka paljon sillä on merkitystä työn suorittamisen kannalta, ovatko yrityksen/yrityksien esimiehet ystävällisiä ja oikeudenmukaisia, jossa suoritat työsuorituksesi? /
How much significance will it have from the point of view of the performing of the work, are the company/companies superiors friendly and fair in which you perform your job performance?

- ☐ Vähän / Little
- ☐ Melko vähän / Quite a little
- ☐ Melko paljon / Quite a lot
- ☐ Paljon / A lot

Koetko ensisijaiseksi työnantajaksi VMP:n vai yrityksen/yritykset, jossa suoritat työtehtäväsi? /
Do you feel that the primary employer is VMP or the company/companies in which you perform your assignment?

- ☐ Koen ensisijaiseksi työnantajakseni VMP:n / I feel the VMP as my primary employer
- ☐ Koen ensisijaiseksi työnantajakseni yrityksen/yritykset, jossa suoritan työtehtäväni / I feel that the primary employer is the company/companies in which I perform my assignment

Koetko kuuluvasi enemmän VMP:n työyhteisöön vai yrityksen/yritysten työyhteisöihin, jossa suoritat työtehtäväsi? /
Do you experience that you are belonging more to the work community of VMP or to the work community of a company/companies in which you perform your assignment?

- ☐ Koen kuuluvani enemmän VMP:n työyhteisöön / I feel I belonging more VMP's working community
- ☐ Koen kuuluvani enemmän yrityksen/yrityksien työyhteisöön, jossa suoritan työtehtäväni / I feel I belong more of the company/companies working community in which I perform my assignment

Jos sinulla olisi tai on vakituinen työsuhde onko sillä sinulle merkitystä, onko se VMP:hen vai yritykseen, jossa suoritat työtehtäväsi? /

If you had or have permanent employment does it have significance to you, is it to VMP or company in which you perform your assignment?

- ☐ Minulle merkitsee enemmän VMP:n alla oleva työsuhde / The employment under VMP means more to me
- ☐ Minulle merkitsee enemmän yrityksen alla oleva työsuhde, jossa suoritan työtehtäväni / The employment under a company in which I perform my assignment means more to me

Oletko tyytyväinen työskennellessäsi vuokratyöntekijänä VMP:llä? /
Are you satisfied when you working as a agency worker on VMP?

- ☐ Vähän / Little
- ☐ Melko vähän / Quite a little
- ☐ Melko paljon / Quite a lot
- ☐ Paljon / A lot

Kuinka tärkeää sinulle on kehittyä työelämässä ja saavuttaa haasteita sekä päämääriä? /
How important to you is to develop in the working life and to reach challenges and goals?

- ☐ Ei tärkeää / Not important
- ☐ Vähän tärkeää / Little important
- ☐ Melko tärkeää / Fairly important
- ☐ Tärkeää / Important

Koetko olevasi sitoutuneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi? /
Do you feel more committed when you are doing agency work or doing some other work?

- ☐ Koen olevani sitoutuneempi tehdessäni vuokratyötä / I feel more committed to doing agency work
- ☐ En osaa sanoa / I can not say
- ☐ Koen olevani sitoutuneempi tehdessäni muuta työtä / I feel more committed to doing some other work

Koetko olevasi motivoituneempi vuokratyötä tehdessäsi vai muuta työtä tehdessäsi? /
Do you feel that you are more motivated when you are doing the agency work or doing some other work?

- ☐ Koen olevani motivoituneempi tehdessäni vuokratyötä / I feel more motivated in doing agency work

- ☐ En osaa sanoa / I can not say
- ☐ Koen olevani motivoituneempi tehdessäni muuta työtä / I feel more motivated in doing some other work

Teen vuokratyötä, koska: / I do agency work, because:

- ☐ Voin valita itse työajan ja -paikan / I can choose the working hours and the job by myself
- ☐ Haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta / I want to see different jobs and to get versatile work experience
- ☐ Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (koulutus, asunto tms.) joita en saisi muutoin / I get a better salary or other advantages (education, apartment etc.) which I would not get otherwise
- ☐ Haluan lisäansioita / I want an extra income
- ☐ Muutoin saattaisin olla ilman työtä / Otherwise I might be without the work
- ☐ En halua kokoaikaista työsuhdetta / I do not want to have full-time employment
- ☐ En halua vakituista työsuhdetta / I do not want to have permanent employment
- ☐ Olisin menettänyt työttömyyskorvauksen, ellen olisi ottanut vuokratyötä vastaan / I would have lost unemployment benefit, if I had not taken against the temporary agency work
- ☐ Jokin muu syy / Some other reason

Suosittelisitko ystäville VMP:tä? / Would you recommend VMP to your friends?
(1= En lainkaan / Not at all - 4= Erittäin paljon / Very much)

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Suuri kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan elokuvalippuja. Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti eikä yhteystietoja yhdistetä kyselyn vastauksiin. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti kevään aikana!

Thank you for your time and your answers!

Movie tickets will be drawn among all who responds to this inquiry. The answers are anonymously processed and the contact information is not connected to the answers of the inquiry. The winners will be personally informed during the spring!

Kirjoita yhteystietosi tähän jos haluat osallistua arvontaan. /
Please write here your contact details if you want to enter the draw.

Nimi / Name

Matkapuhelin / Mobile phone